



Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Calang Sejati Indah Kota Padang

Rafi Aprianda¹, Agussalim¹, Novi Yanti¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ rafiaprianda2018@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 12, 2025

Revised Februari 20, 2025

Accepted Maret 19, 2025

Keywords: *Training, career development, employee performance*

Abstract

The aim of the research is to determine the influence of training and career development on the employee performance PT. Calang Sejati Indah kota padang. Data collection methods are field research (Field Research) and library research (Library Research. Types and sources of data are primary data and secondary data. The population of this research is all employees who have attended training at PT. Calang sejati indah kota padang. (Purposive sampling). The data analysis method used is multiple linear regression analysis and determination coefficient. Meanwhile, to test the hypothesis, use the t test and f test. The results of the research are: (1) The most dominant indicator in the employee performance variable is punctuality with an average value of 4.23 and a TCR value of 84.62 in the very good category. The most dominant indicator in the training variable is Training Objectives with an average value of 4.20 and a TCR value of 84.00 in the very good category. The most dominant indicator in the career development variable is information about promotion opportunities with an average value of 4.19 and a TCR value of 83.75 in the very good category. (2) Job training has a significant effect on the performance of PT. Calang Sejati Indah kota padang. (3) Career development has a significant positive effect on the employee performance PT. Calang sejati indah kota padang. (4) Job training and career development have a significant positive effect together on employee performance PT. Calang Sejati indah kota padang. The percentage contribution of the independent variable job training and career development to the dependent variable employee performance is 88.0%. Meanwhile, the remaining 12.0% is influenced by other variables outside this research.

PENDAHULUAN

Kota Padang, merupakan salah satu sentral produksi dan ekspor CPO (*Crude Palm Oil*) terbesar di Indonesia. Pada tahun 2023, tercatat 1,7 juta ton CPO diekspor dari Pelabuhan Teluk Bayur Padang, menempatkannya sebagai pelabuhan ekspor CPO terbesar kedua di Indonesia setelah Belawan.

How to cite:

Aprianda, R., Agussalim., Yanti, N. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Calang Sejati Indah Kota Padang. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(1), 51-61.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Pelabuhan Teluk Bayur saat ini memiliki dermaga khusus curah cair yang digunakan sebagai sarana penambatan dan proses bongkar muat (B/M) komoditi curah cair (Terminal Curah Cair) yaitu Dermaga Curah Cair Gaung dan Dermaga Jetty 07. Kedua dermaga ini mampu untuk melayani kapal – kapal curah cair dengan panjang sampai dengan 180 meter dan DWT mencapai 50.000 MT. Adapun Perusahaan-perusahaan CPO yang beroperasi dipelabuhan Teluk bayur yakni Calang Sejati indah (Apical), Padang Raya Cakrawala (Apical), Wilmar(Musimas), Wira Inno Mas (Musimas), Incasi dan Asian Agro. Hal ini diungkapkan Fauzi Brench Manager PTP Teluk bayur padang. <https://mimbarmaritim.com/2023/8/04>.

Di tahun 2023 tidak semua perusahaan eksport CPO kota padang mencapai target diperusahaanya, salah satunya yaitu PT. Calang Sejati Indah Kota Padang Hal ini dikatakan langsung oleh Head Bulking PT. Calang Sejati Indah kepada peneliti. PT. Calang Sejati indah merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengekspor CPO, Perusahaan ini memiliki 4 Tangki timbun yang kapasitasnya dapat menyimpan CPO 10.000 ton/tangki, Di tahun 2023 PT CSI mengalami penurunan data capaian Shipment CPO yang terlihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1 Target dan Realisasi Shipment CPO PT. Calang Sejati Indah Kota Padang Tahun 2019-2023

Tahun	Keterangan			
	Target (Ton/Tahun)	Terealisasi (Ton/Tahun)	Tidak (Ton/Tahun)	Terealisasi Persentase (%)
2019	252.000	148.656	103.344	58%
2020	215.000	215.000	0.00	100%
2021	230.000	230.000	0.00	100%
2022	252.000	252.000	0.00	100%
2023	200.000	135.850	64.150	68%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa terealisasi target PT. Calang Sejati Indah Kota Padang di tahun 2023 hanya 68%, dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Calang Sejati Indah Kota padang mengalami ketidak stabilan dan tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang dibutuhkan karyawan dalam mengoptimalkan hasil yang diinginkan perusahaan. Semakin banyaknya pelatihan yang disediakan oleh suatu perusahaan maka peningkatan mutu dan kinerja karyawan akan semakin membaik. Sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Fauzan, R. et al (2023). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, teknik dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Berikut ini disajikan tabel pelatihan yang pernah diikuti karyawan PT. Calang Sejati Indah Kota Padang dari tahun 2019-2023.

Tabel 2 Jenis Pelatihan Yang Pernah diikuti karyawan PT.Calang Sejati Indah Kota Padang Tahun 2019-2023

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Waktu Pelaksanaan
1	Pelatihan BIMTEK keselamatan dan kesehatan kerja	Karyawan bagian4 Laboraturium. (M. Laboratorium. sample Boy)	4	27 Juli 2019 – 29 Juli 2019
2	Pelatihan Auditor ISPO dan Pajak	Karyawan bagian proses dan Kantor . (Manager, ADM, Head Bulking)	6	02 Desember 2021 – 06 Desember 2021
3	Pelatihan keselamatan dan Cross functional Training	Karyawan bagian Lapangan. (Operasional bulking, Weighbridge)	5	18 April 2022 - 23 April 2022
4	Pembinaan Teknik keselamatan dan Technology Trainig	Karyawan Operator dan Lapangan (Boiler, Tank Farm, Store)	13	20 November 2022 – 26 November 2022
5	First Training	AidKaryawan Lapangan (Operator Screaning dan Helper)	4	12 Juni 2023 – 14 Juni 2023
TOTAL			32	

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang sudah pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 32 orang karyawan yang berasal dari karyawan bagian manager, Head Bulking, Admin, Boiler, Tank Farm, Store, Laboratorium, Operator Screaning dan Helper, Namun masih ada 6 orang karyawan bagian Operator Screaning dan Helper yang tidak mengikuti pelatihan dari total 38 karyawan yang ada diperusahan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara langsung dengan Head bulking PT. Calang sejati indah dikatakan bahwa perusahaan belum memberikan pelatihan tentang sistem teknologi baru untuk bagian Operasional Bulking, Weighbridge, Operator Screaning dan Helper di perusahaan sehingga terkadang karyawan banyak melakukan kesalahan dalam pengeksporan yang dapat berakibat pada lambatnya pengiriman CPO ke luar negeri yang berujung pada penurunan kinerja.

Hasil dari pelatihan yang dilakukan selain dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga bisa membuka kesempatan mereka untuk mengembangkan karir nya berdasarkan kualifikasi yang telah mereka miliki. Pengembangan karir menjadi instrumen utama bagi setiap karyawan yang memiliki perencanaan karir guna mencapai tujuan karir nya Monoarfa et al (2019). Pengembangan karir dalam perusahaan tergantung pada kebijakan dari perusahaan itu sendiri dalam menerapkan sistem yang berkaitan dengan karir dari karyawannya tersebut, namun pada umumnya pengembangan karir pada PT. Calang Sejati Indah Kota Padang ini dilakukan melalui pendidikan, promosi, demosi serta rotasi jabatan. Sebelum perusahaan melaksanakan promosi harus memperhatikan syarat-syarat seperti pengalaman, pendidikan, kejujuran, loyalitas dan sebagainya. Promosi pada PT. Calang Sejati Indah kota padang ini dilakukan setahun sekali agar karyawan dapat mengembangkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi lagi untuk menambah pengalaman

kerja diperusahaaan. Untuk melihat data pengembangan karir pada PT. Calang Sejati Indah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Data Pengembangan Karir Pada PT. Calang Sejati Indah Kota Padang dari Tahun 2019-2023

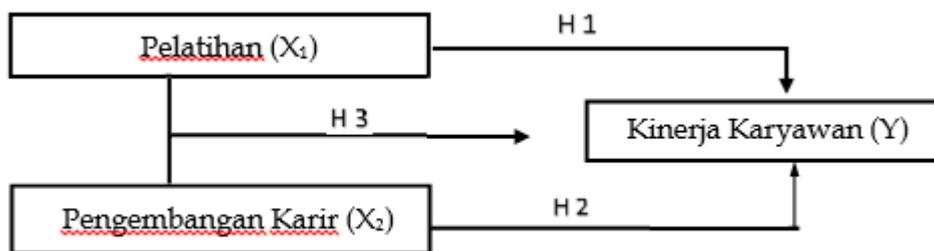
No	Jabatan Sebelumnya	Jabatan baru	Tahun Pindah Jabatan	Jumlah (orang)
1	Boiler	Head Bulking	2021	1
2	Boiler	Warehouse	2021	1
3	Tankfarm	Boiler	2021	2
4	Helper	Admin	2022	1
5	Operator Screning	Laboratorium	2022	1
Jumlah				6

Berdasarkan tabel 3 dilihat bahwa ditahun 2021 ada 2 karyawan boiler yang naik jabatan ke bagian Headbulking dan WareHouse, 2 karyawan lagi dari Tank Farm naik jabatan ke bagian boiler, sedangkan ditahun 2022 hanya 2 orang karyawan yang menduduki jabatan baru yaitu dibagian helper yang menduduki jabatan admin dan bagian operator screning menduduki jabatan Laboratorium. Berdasarkan hasil wawancara dengan Head Bulking didapatkan informasi bahwa hal yang menjadi permasalahan pada perusahaan tentang pengembangan karir adalah tidak tersrukturnya dan tidak meratanya pembagian jabatan baru yang diberikan oleh perusahaan maupun manajer dan masih terbatasnya informasi mengenai pengembangan karir yang ada di perusahaan ini.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar, M. H., & Resdiana, E. (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan pelatihan dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Dunia. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Farida & Muhammad Naim, (2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Calang Sejati Indah Kota Padang terkait “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Indikator manakah yang dominan dari masing-masing variable. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calang Sejati Indah Kota Padang. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Calang Sejati Indah Kota Padang. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Calang Sejati Indah Kota Padang. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



H1: Diduga, bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Calang Sejati Indah

H2: Diduga, Bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Calang Sejati Indah

H3: Diduga, Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Calang Sejati Indah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Calang Sejati Indah Kota Padang, adapun populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Calang Sejati Indah Kota Padang yang berjumlah sebanyak 38 Orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang diambil sebanyak 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kusioner. Adapun metode penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif variable, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan menggunakan uji t dan f (Adel &Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Sebelum dilakukan penelitian dilakukan dulu uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan realibitas, setelah itu baru dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikoloneoritas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4
Ringkasan Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata	TCR	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Kualitas Kerja														
1		0	0	0	0	6	18.8	18	56.3	8	25.0	4,06	81,25	
												Rata-rata	4,19	83,87
Kuantitas Kerja														
2		0	0	0	0	7	21.9	13	40.6	12	37.5	4,16	83,13	
												Rata-rata	4,09	81,75
Ketepatan Waktu														
3		0	0	0	0	6	18.8	16	50.0	10	31.3	4,13	82,50	
												Rata-rata	4,23	84,62
Efektivitas														
4		0	0	0	0	7	21.9	10	31.3	15	46.9	4,25	85,00	
												Rata-rata	4,13	82,50
Komitmen Kerja														
5		0	0	0	0	6	18.8	18	56.3	8	25.0	4,06	81,25	
												Rata-rata	4,18	83,62
												Rata-rata Keseluruhan	4,16	83,27

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata – rata TCR sebesar 83,27 % ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Dan yang menjadi indikator dominan pada variabel kinerja karyawan adalah Ketepatan Waktu dengan nilai TCR sebesar 84,62%.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Deskriptif Variabel Pelatihan (X₁)

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata	TCR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Tujuan Pelatihan													
1		0	0	0	0	9	28.1	17	53.1	6	18.8	3,91	78,13
Rata-rata												4,20	84,00
Materi Pelatihan													
2		0	0	0	0	5	15.6	10	31.3	17	53.1	4,38	87,50
Rata-rata												4,09	81,75
Metode Pelatihan													
3		0	0	0	0	8	25.0	18	56.3	6	18.8	3,94	78,75
Rata-rata												4,23	84,62
Instruktur Pelatihan													
4		0	0	0	0	5	15.6	10	31.3	17	53.1	4,09	81,88
Rata-rata												4,12	82,50
Rata-rata Keseluruhan												4,18	83,65

Berdasarkan Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki rata – rata TCR sebesar 83,45 % ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat baik. Dan yang menjadi indikator dominan pada variabel pelatihan adalah Tujuan Pelatihan dengan nilai TCR sebesar 84,00%.

Tabel 6 Ringkasan Hasil Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Rata-rata	TCR
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir													
1		0	0	0	0	6	18.8	18	56.3	8	25.0	4,06	81,25
Rata-rata												4,19	83,87
Kepedulian Para Atasan Langsung													
2		0	0	0	0	5	15.6	18	56.3	9	28.1	4,13	82,50
Rata-rata												4,09	81,75
Informasi Tentang Peluang Promosi													
3		0	0	0	0	6	18.8	17	53.1	9	28.1	4,09	81,88
Rata-rata												4,23	84,62
Adanya Minat Untuk Dipromosikan													
4		0	0	0	0	5	15.6	17	53.1	10	31.3	4,16	83,13
Rata-rata												4,12	82,50
Tingkat Kepuasan													
5		0	0	0	0	5	15.6	16	50.0	11	34.4	4,19	83,75
Rata-rata												4,18	83,62
Rata-rata Keseluruhan												4,13	82,82

Berdasarkan Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir memiliki rata – rata TCR sebesar 82,82 % ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat baik. Dan yang menjadi indikator dominan pada variabel pengembangan karir adalah Informasi tentang peluang promosi dengan nilai TCR sebesar 83,75%.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.556	6.729		.974	.338		
Pelatihan Kerja (X1)	.639	.130	.569	4.927	.000	.290	3.451
Pengembangan Karir (X2)	.426	.120	.412	3.563	.001	.290	3.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu.

$$Y = 6,556 + 0,639 X_1 + 0,426 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 6,556 koefisien ini bernilai positif : artinya jika pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) diabaikan (0), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 6,556. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,639 koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan jika pelatihan kerja (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi pengembangan karir (X₂) diabaikan (0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 639. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,426. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan jika pengembangan karir (X₂) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi pelatihan kerja (X₁) diabaikan (0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,426.

Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.880	4.698

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 di diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,880 atau 88,0% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 88,0%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 12,0,% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis deskriptif variabel dengan menggunakan TCR dapat dilihat bahwa variabel pelatihan memiliki nilai rata-rata TCR sebesar 83,45 variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata TCR sebesar 82,82 dan variabel kinerja memiliki nilai rata-rata TCR sebesar 83,27 ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja sangat baik. Hipotesis pertama diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja penting bagi perusahaan karena suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa. Hasil kerja diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas dapat berupa pengelolaan SDM maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja bukan hanya menyelesaikan tugas tetapi, juga tentang bagaimana cara menyelesaikannya.

Efektivitas pelatihan menjadi penting karena pelatihan dapat dikatakan sebagai fasilitator yang dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga kinerja mereka dapat lebih optimal. Elnaga (Edy Kumara & Utama, 2016) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan akan kesulitan dalam menerima informasi dan keterampilan baru guna memaksimalkan potensinya dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dusauw (2016) dan Edy Kumara dan Utama (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Calang Sejati Indah kota Padang. Artinya apabila pelatihan dan pengembangan karir baik maka kinerja karyawan akan ikut baik (Baidar et al., 2023). Hipotesis kedua diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dalam perusahaan menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan. Optimalisasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai dengan memperhatikan faktor pengembangan karir sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Dewi & Utama, 2016). Perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan di masa depan dengan melakukan proses pengembangan karir yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dan Suryadani (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 88,0% sedangkan sisanya sebesar 12,0% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, Hipotesis ketiga diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan, kemampuan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mutathahirin et al., 2020). Efektivitas pelatihan menjadi penting karena pelatihan dapat dikatakan sebagai fasilitator yang dapat meningkatkan keterampilan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga kinerja mereka dapat lebih optimal.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Indikator dominan dari variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu dengan nilai TCR 84,62%, untuk variabel pelatihan indikator dominannya adalah tujuan pelatihan dengan nilai TCR 84,00%, lalu variabel pengembangan karir indikator dominannya adalah informasi tentang peluang promosi dengan nilai TCR 83,75%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Calang sejati indah kota padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Calang sejati indah kota padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Calang sejati indah kota padang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut. Bagi Perusahaan PT. Calang sejati indah kota padang. Penulis menyarankan pada aspek kinerja karyawan dalam indikator kuantitas kerja. di PT. Calang Sejati Indah sebaiknya memperhatikan waktu jam kerja kondusif bagi karyawan yang telah ditetapkan agar semua target atau aktivitas perusahaan dapat terselesaikan dengan waktu yang singkat.

Jika pekerjaan cepat terselesaikan otomatis waktu luang dapat dipergunakan untuk aktivitas yang bermanfaat lainnya bagi karyawan. Dan saran yang kedua pada aspek pelatihan dan pengembangan karir dalam indikator terendah yaitu Instuktur pelatihan serta kepedulian para atasan langsung. Instruktur Pelatihan seharusnya dapat menyampaikan materi pelatihan dengan menarik agar karyawan tidak bosan dalam mengikuti pelatihan dan dapat dengan mudah menerapkan apa yang dipelajari. Kepedulian atasan terhadap karyawannya sangat berpengaruh dengan keberhasilan dan perkembangan bagi karyawan untuk kedepannya. Alangkah baiknya atasan memberikan feedback yang positif tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing kepada bawahannya sebagai bentuk kepedulian. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja ataupun menambahkan variabel intervening/moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Agussalim Manguluang. (2017). *Buku Ajar Statistik* (PD. YANUARDI, Ed.). EKASAKTI PRESS..
- Akbar, M. H., & Resdiana, E. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia. *PUBLIC CORNER*, 18(2), 45-57.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Badriyah, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Duha, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elisa, Z. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 1606-1612.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Fattah, N. (2019). *Pengembangan Karir: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Fauzan, R. et al. (2023) *Manajemen sumber daya manusia (Pengantar Di Era Modern)*. Global eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hardani, S.Pd.,M.Si.,dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara

- Jannah, R. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Insani Baraperkasa Di Samarinda. *Ekonomia*, 3(3), 30376.
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The impact of human resource development on employee performance and organizational effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307-322.
- Kurniawati. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (1st ed.). Universitas Terbuka.
- Larasati, N., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 68-81.
- Manoppo, H., & Company, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nainggolan, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Fundamentals of human resource management (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Nas Media Pustaka.
- Okta Martindo., Agus Sutardjo., D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang the Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Employees of Bank Nagari Center of Padang City*. 5(4), 254–265.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7-15.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2022). Effect of training on employee performance with competence and commitment as intervening. *Aptisi Transactions on Management*, 6(2), 142-150.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Putri, R. A. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 6(1), 1-14.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivanka, W. (2024). The Influence Of Human Resource Development On Employee Performance In The Business Support Section Of PT Sucofindo Medan Branch. Available at SSRN 4659609.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan , Disiplin , Dan Pengembangan Karir Gardautama. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika*, 14(3), 205– 216.
- Rozalena, R., & Dewi, S. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sabki, S., & Mega, S. A. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1749-1762.
- Sinaga, O. S., Hasibuan A., Priyojadmiko E. F., Marisi, Sukarman, P., Marto, Hidayatulloh N. A., dan Muliana. (2020). Manajemen Kinerja Dalam organisasi. Jakarta: Yayasan kita menulis
- Sitepu, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.
- Sugiarti, E. (2022). The influence of training, work environment and career development on

- work motivation that has an impact on employee performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyadi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara. Surabaya.
- Taka, I. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Maraga Lintas Media Cabang Bekasi (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta*, 60.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.

Copyright holder:

© Aprianda, R., Agussalim., Yanti, N.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA