



## Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Shitong Internasional Teknologi

### The Effect of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Shitong International Technology

Anugrah Anggun Sentosa <sup>1)</sup>; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri <sup>2)</sup>; Yun Fitriano <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [Anugrahanggun05@gmail.com](mailto:Anugrahanggun05@gmail.com)

#### How to Cite :

Sentosa, A, A., Gayatri, I, A, M, E, M. Fitriano , Y.(2026). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance at PT. Shitong International Technology. Innovative Business Management Journal. 2(2).

#### ARTICLE HISTORY

Received [09 Februari 2026]

Revised [30 Maret 2026]

Accepted [31 Maret 2026]

#### KEYWORDS

Training, Career Development,  
Employee Performance.

This is an open access article under  
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shitong Internasional Teknologi di Bengkulu Selatan. Perkembangan teknologi yang pesat menuntut perusahaan distributor alat telekomunikasi ini untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi melalui jenjang karir yang jelas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shitong Internasional Teknologi yang berjumlah 30 orang, di mana seluruh populasi dijadikan responden (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), serta Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,015 dan nilai signifikansi 0,000. (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001. (3) Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,996 menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

#### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of Training (X1) and Career Development (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Shitong Internasional Teknologi in South Bengkulu. Rapid technological developments require this telecommunications equipment distributor to have competent human resources with high motivation through clear career paths. The research method used is quantitative. The population in this study were all 30 employees of PT. Shitong Internasional Teknologi, where the entire population was used as respondents (saturated sample). Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (t-test and F-test), and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>) with the help of SPSS software. The results showed that: (1) Training has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 1.015 and a significance value of 0.000. (2) Career Development has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.001. (3) Simultaneously, Training and Career Development have a significant effect on employee performance, as evidenced by the F-test significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.996*

*indicates that the contribution of the independent variables in explaining the dependent variable is 99.6%, while the remaining 0.4% is explained by other factors outside this study.*

## PENDAHULUAN

PT. Shitong Internasional Teknologi, merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang teknologi informasi dan komunikasi. yaitu masih ditemukannya beberapa karyawan yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya secara sempurna seperti yang diharapkan perusahaan, hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan yang sudah mengikuti pelatihan dan sebagian karyawan yang masih belum mengikuti pelatihan, dan setiap karyawan baru yang hanya mendapatkan pelatihan tentang orientasi atau jenis pelatihan karyawan yang paling dasar serta pelatihan tentang pekerjaan mereka nantinya. Seiring dengan perkembangan bisnis dan meningkatnya persaingan, perusahaan ini perlu memastikan bahwa sistem manajemen karyawannya mampu mendukung pencapaian target organisasi.

PT. Shitong Internasional Teknologi menghadapi tantangan dalam memastikan karyawan tetap produktif dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian target perusahaan. namun, dalam beberapa tahun terakhir, ditemukan indikasi bahwa tingkat kinerja karyawan di perusahaan ini belum mencapai potensi maksimalnya.

beberapa karyawan menunjukkan penurunan produktivitas, keterlambatan menyelesaikan tugas, dan kurangnya inovasi dalam pekerjaan mereka dan juga belakangan ini kinerja karyawan. mengalami naik turun, hal ini disebabkan oleh karyawan itu sendiri, dimana karyawan tidak memperlakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan yang menyebabkan masih tidak mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan sehingga karyawan tidak akan mendapatkan kesempatan untuk menerima.

pekerjaan yang tertunda tersebut secara otomatis dapat menghambat operasional pekerjaan, dan hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut dimata manajemen. sehingga, seringkali menghambat pengembangan karir karyawan. Misalnya, ada karyawan yang sudah lama bekerja tetapi tidak mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan karirnya.

Pelatihan karyawan yang tidak dilakukan secara rutin akan menimbulkan kinerja karyawan menurun, sehingga akan terjadi kesulitan dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri untuk kedepannya. Karyawan yang sudah lama bekerja dibagian maketing, produk consultan akan sulit naik jabatan, karena memiliki beberapa syarat seperti mempunyai ketrampilan, serta kemampuan dalam memimpin suatu tim dan pendidikan. kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam hal kepemimpinan dan pelatihan perkembangann soft skill maka akan mengakibatkan sulitnya kenaikan jabatan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi pengaruh antara Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di perusahaan tersebut. Pada akhirnya, keberhasilan pengelolaan SDM yang berbasis pelatihan dan pengembangan karir akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shitong Internasional Teknologi".

## LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengembangan. dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. Manajemen sumber daya manusia saat ini sangat penting bagi suatu perusahaan. Masing-masing perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik. "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. (Hamali dalam Armaida Rismayanti, Dkk (2022 : 611)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang bersifat proaktif, sistematis, dan strategis yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi mampu mengelola dan mempersiapkan kebutuhan tenaga kerjanya secara optimal, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, guna mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis organisasi secara berkelanjutan. dalam era kontemporer yang ditandai oleh laju perubahan teknologi yang sangat cepat dan bersifat disruptif, pergeseran komposisi demografi tenaga kerja yang semakin kompleks, serta ketidakpastian global yang kian meningkat akibat dinamika politik, ekonomi, lingkungan, dan sosial, perencanaan SDM



tidak lagi dapat dipandang sekadar sebagai aktivitas administratif rutin, melainkan harus ditempatkan sebagai elemen sentral dalam kerangka pengambilan keputusan strategis.

Pelatihan karyawan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat menjalankan tugas secara efektif. menurut Shierli Wijaya (2023) Pelatihan merupakan proses dalam meningkatkan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan serta meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya saat mengemban sebuah jabatan atau fungsi di dalam divisi tertentu.

Pelatihan merupakan proses dan upaya yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk pekerjaan mereka saat ini, selain itu pelatihan juga terkait dengan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik, Pengembangan karir merupakan outcomes atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. Salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi. Dengan demikian karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu persoalannya adalah sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk mengembangkan strategi dalam meraihnya.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen ( $X_1$  Dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pengembangan karir

$a$  = Konstanta

$e$  = error

$b_1, b_2$  = Koefesien Regresi Berganda

Koefesien Regresi Berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial (Sugiyono, 2017:192).

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0: b_i = 0$ , artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

$H_a: b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

2. Apabila angka probabilitas signifikan < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho:  $b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha:  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikans yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikan > 0.05, maka H0 diterima dan Ha ditolak
2. Apabila probabilitas signifikan < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shitong Internasional Teknologi. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.987	.835		-1.182	.247
	X1	1.015	.013	1.001	77.953	.000
	X2	.009	.014	.008	.597	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Penelitian dan diolah, 2026

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS pada Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,987 + 1,015X_1 + 0,009X_2 + 0,835$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = -0,987 Angka ini adalah nilai dasar Kinerja Karyawan. Artinya: Jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) nilainya nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan pada PT. Shitong Internasional Teknologi sudah berada pada angka -0,987. Karyawan sudah memiliki standar kinerja tertentu sejak awal mereka bekerja, bahkan sebelum diberikan pelatihan tambahan atau promosi karir.
2. Koefisien Regresi Pelatihan = 1,015  
Artinya: Setiap kali variabel Pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 1,015 satuan, dengan catatan variabel lainnya tetap. Karena nilainya positif, berarti ada hubungan yang searah. Semakin baik program pelatihan (instruktur, materi, fasilitas), maka semakin tinggi pula performa kerja karyawan di perusahaan.
3. Koefisien Regresi Pengembangan Karir = 0,009  
Artinya: Setiap kali variabel Pengembangan Karir (X2) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) diprediksi akan meningkat sebesar 0,009. Karena sama seperti pelatihan, variabel ini berpengaruh positif. Kejelasan jenjang karir dan kesempatan promosi memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.



**Tabel 2. Koefisien Determinasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.996	.996	.68904
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir				

Sumber : Penelitian dan diolah, 2026

Berdasarkan Tabel tersebut untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,996. Hal ini berarti bahwa Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 99,6% terhadap naik-turunnya Kinerja Karyawan (Y) di PT. Shitong Internasional Teknologi. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel secara parsial memiliki pengaruh signifikan.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.987	.835		-1.182	.247
	X1	1.015	.013	1.001	77.953	.000
	X2	.009	.014	.008	.597	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Penelitian dan diolah, 2026

1. Variabel X1 Pelatihan ; Hasil pengujian untuk variabel X1 (Pelatihan) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 jauh di bawah 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya X1 (pelatihan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Y) pada PT Shitong Internasional Teknologi.

2. Variabel X2 (Pengembangan Karir) ; Hasil pengujian untuk variabel X2 (Pengembangan Karir) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 juga di bawah 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya X2 (Pengembangan Karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (Y) pada PT Shitong Internasional Teknologi.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 ((pelatihan) dan X2 (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3358.548	2	1679.274	3536.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.819	27	.475		
	Total	3371.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan						

Sumber : Penelitian dan diolah, 2026

Berdasarkan Tabel diketahui nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah  $0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shitong Internasional Teknologi.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Shitong Internasional Teknologi dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Nilai Koefisien	R Square	Sign	Keterangan
Persamaan : $Y = -0,987 + 1,015X_1 + 0,009X_2 + 0,835$				
Pelatihan			.247	Signifikan
Pengembangan Karir			.000	Signifikan
Uji F			<.001	Signifikan
Determinasi		0,996		99,6%

Sumber : Penelitian dan diolah, 2024

### Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien regresi positif sebesar  $1,015$ . Hal ini membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Shitong Internasional Teknologi.

Peningkatan satu satuan pada kualitas pelatihan diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar  $1,015$ . Hal ini sangat relevan dengan profil responden yang mayoritas ( $63,3\%$ ) berada pada rentang usia muda ( $19-25$  tahun) dan berpendidikan SMA/SMK. Karyawan pada kelompok usia "early career" ini sangat membutuhkan transfer pengetahuan teknis dan adaptasi teknologi melalui pelatihan untuk dapat bekerja secara optimal. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif akan meningkatkan kompetensi kerja yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

### Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Pengembangan Karir juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Meskipun koefisien regresinya ( $0,009$ ) lebih kecil dibandingkan pelatihan, pengembangan karir tetap menjadi faktor pendorong kinerja yang penting.

Di PT. Shitong, adanya kejelasan jenjang karir memberikan kepastian masa depan bagi karyawan. Mengingat sebagian besar tenaga kerja adalah perempuan ( $73,3\%$ ), kebijakan pengembangan karir yang adil dan transparan dapat meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dengan peluang promosi atau peningkatan tanggung jawab, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

### Pengaruh Simultan Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti secara bersama-sama, Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), kontribusi kedua variabel ini mencapai  $99,6\%$ .

Angka yang sangat tinggi ini ( $99,6\%$ ) mengindikasikan bahwa model penelitian ini hampir sempurna dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Shitong. Hanya tersisa  $0,4\%$  yang dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen PT. Shitong telah mengambil langkah yang tepat dengan memfokuskan sumber daya pada peningkatan kapasitas karyawan (pelatihan) dan kejelasan masa depan profesional (karir) sebagai mesin utama penggerak produktivitas perusahaan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shitong Internasional Teknologi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dan koefisien regresi sebesar 1,015. Artinya, semakin efektif program pelatihan yang diberikan, maka akan terjadi peningkatan kinerja yang sangat nyata pada karyawan.

Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepastian jenjang karir di perusahaan menjadi motivator penting bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,996 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 99,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis mengajukan beberapa saran strategis (Bagi Manajemen PT. Shitong Internasional Teknologi ) sebagai berikut:

Penyelarasan Kurikulum Pelatihan: Perusahaan sebaiknya merancang program pelatihan yang lebih spesifik pada penguasaan teknologi distribusi terbaru agar karyawan tetap kompetitif di industri telekomunikasi yang sangat dinamis.

Penguatan Sistem Mentoring: Mengingat dominasi karyawan usia muda, manajemen dapat menerapkan sistem mentoring antara level Supervisor/Manager dengan Promotor untuk mempercepat transfer pengetahuan dan pengembangan karir internal.

Sistem Reward yang Terintegrasi: Mengintegrasikan hasil evaluasi pelatihan dengan kesempatan pengembangan karir, sehingga karyawan merasa bahwa prestasi belajar mereka dihargai dengan peningkatan posisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Armaida, R., & Rismayanti, D. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(4), 611–620.
- Badriyah, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Dubrin, A. J. (2018). Fundamentals of organizational behavior. South-Western College Publishing.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Garvey, B., Stokes, P., & Megginson, D. (2018). Coaching and mentoring: Theory and practice (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2022). Pemikiran strategis dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(3), 605–620.
- Jumawan, H., & Mora, E. (2018). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 45–53.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 15–24..
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan kerja, motivasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 55–65.
- Poni Sukaesih, K. (2017). Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 190–200.
- Riyanto, S., Sutrisno, E., & Ali, H. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 33–42.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo. (2018). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Timothy, R., & Dkk. (2022). Analisis kinerja karyawan dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 200–210.
- Umra Syitah, N., & Nasir, A. (2019). Pelatihan dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 7(1), 50–59.
- Wijaya, S. (2023). Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 100–110.