

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA DI INDUSTRI F&B JAKARTA SELATAN

Budi Anwarisa¹, Sundari Soekotjo²
^{1,2} Universitas Budi Luhur Jakarta
Email: 2331600060@student.budiluhur.ac.id

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i1.747](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.747)

Abstract

This research aims to analyze training, career development and work environment on employee performance. This research used a survey method with a sample of 64 people using the Saturated Sampling Formula technique. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The data analysis technique uses the SPSS Version 27 application. Which includes validity tests, reliability tests, correlation tests, multiple linear regression tests and classical assumption tests. The research results provide the conclusion that training, career development and work environment simultaneously influence employee performance. The determinant coefficient (R^2) of employee performance is 0.428, indicating that the influence of training, career development and work environment on employee performance is 42.8%, while the remaining 57.2.3% is influenced by other variables outside the research conducted. Therefore, this research suggests the need to improve training, career development and work environment in order to improve employee performance

Keywords: Training, career development, work environment, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan sampel berjumlah 64 orang dengan teknik *Rumus Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan aplikasi *SPSS* Versi 27. Yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinan (R^2) Kinerja Karyawan sebesar 0,428, menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 42.8%, sedangkan sisanya 57,2,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang di lakukan. Oleh karena itu pada penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan karir, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Industri makanan dan minuman terus mengalami perkembangan yang signifikan, seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin mengutamakan kepraktisan, kualitas, dan inovasi dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pilihan konsumsi mereka. Permintaan terhadap produk makanan yang mudah diakses, dapat disiapkan dengan cepat, serta menawarkan variasi rasa dan kemasan yang menarik, semakin meningkat. Hal ini mendorong produsen untuk berinovasi dengan menawarkan berbagai

macam produk yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar konsumsi, tetapi juga dapat memberikan pengalaman baru bagi konsumen yang mencari sesuatu yang unik dan sesuai dengan preferensi mereka yang terus berkembang.

Namun, dalam menghadapi pesatnya pertumbuhan ini, industri makanan dan minuman juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks, seperti pengelolaan bahan baku yang berkualitas dan berkelanjutan, pengembangan produk yang terus mengikuti tren pasar, serta penerapan strategi pemasaran yang tepat untuk menjangkau konsumen secara efektif. Produsen harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tren, seperti meningkatnya kesadaran akan pentingnya pilihan makanan sehat, organik, dan ramah lingkungan, sambil tetap menjaga kualitas produk dan kepuasan konsumen agar tetap relevan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

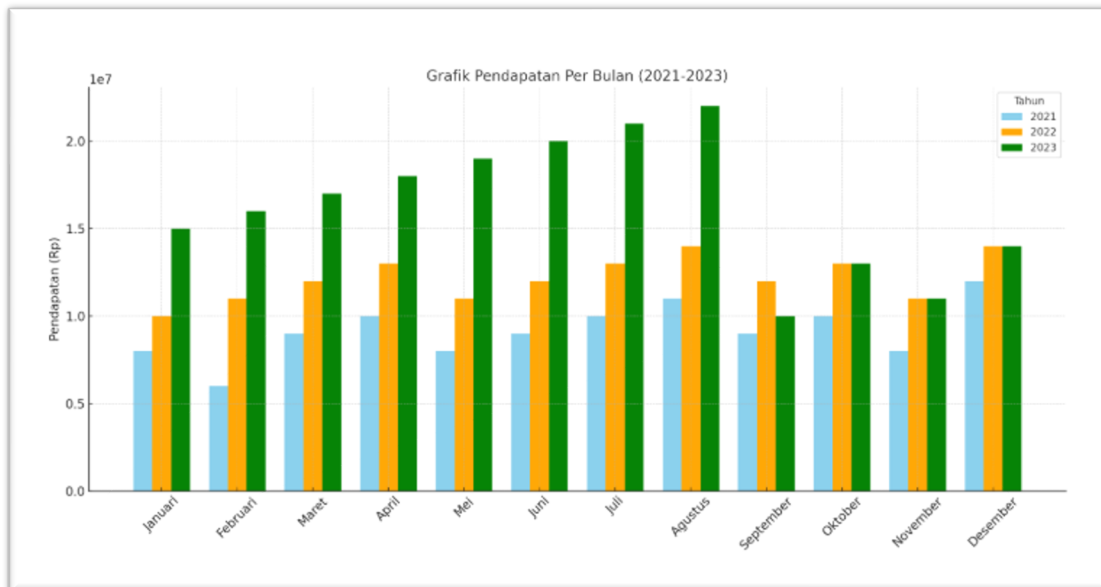
Di sisi lain, untuk menjaga daya saing dan memenuhi tingginya permintaan pasar, produsen di industri ini juga harus fokus pada peningkatan efisiensi dan kinerja dalam seluruh proses produksi. Hal ini mencakup pengoptimalan penggunaan sumber daya, penerapan teknologi modern dalam produksi, serta strategi manajemen yang efektif yang dapat mengurangi pemborosan dan biaya operasional, tanpa mengorbankan kualitas. Dengan demikian, pelaku industri makanan dan minuman perlu terus berinovasi dan beradaptasi agar dapat bertahan dan berkembang dalam pasar yang sangat kompetitif dan terus berubah.

PT Aaltje Boga Kulina adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan, khususnya stropwafle, yang telah beroperasi sejak tahun 2004. Stropwafle sendiri merupakan makanan tradisional asal Belanda yang terbuat dari dua lapisan wafer tipis dengan lapisan karamel di tengahnya, yang kini telah dikenal luas di Indonesia. Sejak berdirinya, PT Aaltje Boga Kulina telah berhasil memperkenalkan produk ini kepada pasar Indonesia dan menjadi salah satu pilihan favorit di kalangan konsumen yang gemar menikmati camilan dengan cita rasa unik.

Selain itu, perusahaan ini juga telah menjalin berbagai kemitraan dengan sejumlah kopi shop yang ada di Indonesia. Kerja sama ini memungkinkan PT Aaltje Boga Kulina untuk memasarkan stropwafle sebagai pendamping minuman kopi, menciptakan pengalaman konsumsi yang lebih lengkap bagi pelanggan kopi shop. Kolaborasi dengan berbagai kedai kopi tidak hanya meningkatkan popularitas stropwafle, tetapi juga membuka peluang bagi perusahaan untuk memperluas pasar dan mengukuhkan posisinya di industri makanan dan minuman lokal. Seiring berjalannya waktu, PT Aaltje Boga Kulina terus berinovasi dan memperluas distribusi produknya untuk memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang.

TABEL 1.1

LAPORAN PENJUALAN STROPWAFFLE PERIODE 2021-2023



Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak Perusahaan mengalami tantangan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi adalah sulitnya mencapai Kinerja optimal dari karyawan, meskipun berbagai upaya telah dilakukan. Faktor-faktor seperti pelatihan yang tidak memadai, kurangnya pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seringkali menjadi penyebab utama rendahnya kinerja karyawan. Tantangan-tantangan ini semakin rumit ketika ketiga faktor tersebut tidak dikelola dengan baik dan saling terhubung satu sama lain, menghambat Kinerja Perusahaan secara keseluruhan.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi peningkatan kompetensi kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam merancang program pelatihan yang relevan dan efektif. Pelatihan sering kali dilakukan tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik pekerjaan, sehingga hasilnya tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keterbatasan anggaran dan sumber daya sering menjadi hambatan bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang memadai. Akibatnya, karyawan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas mereka.

Selain itu, Pengembangan karir menjadi elemen penting dalam membangun motivasi dan komitmen karyawan. Namun, banyak perusahaan gagal memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dan terstruktur bagi karyawannya. Ketidakjelasan ini sering kali menyebabkan karyawan merasa stagnan dalam pekerjaannya dan kehilangan semangat kerja. Kurangnya program pengembangan karir yang berkelanjutan juga meningkatkan risiko turnover, di mana karyawan lebih memilih untuk mencari peluang karir yang lebih baik di perusahaan lain. Dampak negatif dari kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir ini tidak hanya dirasakan oleh karyawan secara individu, tetapi juga oleh perusahaan dalam bentuk penurunan stabilitas tenaga kerja dan meningkatnya biaya rekrutmen.

Lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Namun, banyak perusahaan masih mengabaikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tempat kerja yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, tingkat kebisingan yang tinggi, atau minimnya fasilitas pendukung, sering kali menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Selain itu, aspek psikologis seperti kurangnya dukungan manajerial, komunikasi yang tidak efektif, dan budaya kerja yang tidak harmonis juga menjadi penyebab menurunnya motivasi dan semangat kerja karyawan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu,

tetapi juga pada efektivitas tim secara keseluruhan.

Masalah lain yang sering timbul adalah kurangnya dukungan dari manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Hubungan antar karyawan yang buruk, komunikasi yang tidak efektif, serta minimnya keterlibatan manajerial dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis sering kali memperburuk kondisi psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung secara psikologis dapat mengakibatkan rendahnya kolaborasi antar karyawan, meningkatnya konflik internal, serta menurunnya motivasi karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Interaksi antara pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja seringkali diabaikan oleh banyak Perusahaan. Padahal, ketiga faktor ini memiliki keterkaitan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Pelatihan yang tidak efektif akan semakin diperparah jika karyawan tidak melihat adanya prospek pengembangan karir di masa depan. Demikian pula, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menghambat hasil pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan, sehingga mereka tidak dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru secara optimal. Ketidakselarasan antara ketiga faktor ini menciptakan masalah yang berkelanjutan, dimana kinerja karyawan terus menurun dari waktu ke waktu.

Kurangnya sinergi antara berbagai departemen dalam menangani masalah pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja juga menjadi hambatan utama dalam mencapai Kinerja optimal. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM), misalnya, sering kali bekerja secara terpisah dengan departemen lain dalam merancang program pelatihan atau pengembangan karir, tanpa mempertimbangkan masukan dari manajer lini atau supervisor yang lebih dekat dengan aktivitas sehari-hari karyawan. Hal ini menyebabkan program yang dirancang tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan, sehingga hasilnya tidak maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian adalah memahami secara mendetail bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap Kinerja karyawan. Dengan memahami masalah-masalah yang ada, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat bagi Perusahaan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Metode ini didasarkan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk mencermati populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan teknik statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2017: 8). Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh 64 karyawan PT Aaltje Boga Kulina. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dirancang untuk memastikan keakuratan dan relevansi informasi yang diperoleh. Dengan menerapkan teknik yang sesuai, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan secara efektif untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan penelitian, serta memberikan hasil yang bermanfaat.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif untuk menggambarkan variabel yang diteliti serta karakteristik responden di Aaltje Boga Kulina. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 dengan melibatkan 64 Karyawan sebagai responden, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan representasi yang sesuai dengan populasi yang diteliti. Profil responden mencakup data demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja, yang dianalisis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik tenaga kerja di perusahaan.

Data yang terkumpul diproses menggunakan Microsoft Excel untuk pengelolaan awal dan SPSS untuk analisis statistik, yang keduanya menjamin akurasi data serta mendukung analisis yang lebih komprehensif. Hasil deskriptif ini akan menjadi dasar untuk memahami hubungan antara Pelatihan, Pengembangan Karir,

dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Alltje Boga Kulina.

3.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden dikategorikan ke dalam 4 (empat) kelompok berdasarkan pendidikan, usia, jenis kelamin, dan masa kerja di Aaltje Boga Kulina. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing karakteristik responden penelitian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden penelitian berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut.

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	31,3	31,3	31,3
	DIPLOMA (D3)	21	32,8	32,8	64,1
	SARJANA	21	32,8	32,8	96,9
	PASCASARJANA	2	3,1	3,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Olah data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 4.1 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 20 orang atau 31,3%, yang berpendidikan Diploma D3 sebanyak 21 orang atau 32,8%, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 21 orang atau 32,8% dan yang berpendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau 3,1%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini adalah Diploma (3) Sarjana yaitu sebanyak 21 responden atau persentase sebesar 31,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 TAHUN	3	4,7	4,7	4,7
	20-30 TAUN	38	59,4	59,4	64,1
	30-40 TAHUN	22	34,4	34,4	98,4
	>40 Tahun	1	1,6	1,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Olah data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden yang berusia yang < 20 Tahun tahun berjumlah 3 orang atau 4,7%, yang 20-20 Tahun tahun berjumlah 38 orang atau 59,4%, yang berusia 30-40 tahun berjumlah 22 orang atau 34,4%, yang berusia > 40 tahun berjumlah 1 orang atau 1,6% dan . Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah 20–30 tahun yaitu sebanyak 38 responden atau persentase sebesar 59,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	21	32,8	32,8	32,8
	PEREMPUAN	43	67,2	67,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Sumber: Olah data SPSS 27

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas hasil olah data mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin diatas, jumlah karyawan laki-laki sebanyak 48 orang atau 71,6% dan jumlah karyawan perempuan sebanyak 19 orang atau 28,4%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 48 responden atau persentase sebesar 71,6%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden penelitian berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut.

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	3	4,7	8,8	8,8
	1-3 TAHUN	7	10,9	20,6	29,4
	3-5 TAHUN	11	17,2	32,4	61,8
	> 5 TAHUN	13	20,3	38,2	100,0
	Total	34	53,1	100,0	
Missing	System	30	46,9		
Total		64	100,0		

Sumber: Olah data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, maka dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <1 tahun sebanyak 3 orang atau 4,7%, lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 7 orang atau 10,9%, lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang atau 17,2%, lama bekerja > 5 tahun sebanyak 13 orang atau 20,3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini adalah 1-3 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau persentase sebesar 41,8%.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini berfokus pada empat variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik dan tanggapan responden terhadap setiap variabel, dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola data dan memberikan wawasan awal mengenai persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Setiap variabel dianalisis menggunakan nilai rata-rata sebagai ukuran sentral, sehingga dapat menggambarkan kecenderungan umum dari tanggapan responden. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana setiap variabel dipersepsikan, mencerminkan kondisi aktual di Aaltje Boga Kulina. Hasil dari analisis deskriptif ini berfungsi sebagai dasar penting untuk mendukung analisis inferensial dalam penelitian.

Berdasarkan hasil interval range maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk dalam Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kriteria Skor Variabel Penelitian

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
>1,80 – 2,60	Tidak Setuju
>2,60 – 3,40	Netral
>3,40 – 4,20	Setuju
>4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2019)

Kriteria pengukuran dalam penelitian ini didasarkan pada nilai rata-rata yang dihitung dari tanggapan responden. Semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh, semakin positif persepsi responden terhadap item-item pernyataan maupun variabel yang diukur. Nilai ini merefleksikan pandangan responden terhadap faktor-faktor yang diteliti, yaitu Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Interpretasi nilai rata-rata menjadi indikator utama dalam menilai sejauh mana setiap variabel mampu memenuhi ekspektasi atau kebutuhan karyawan. Selain memberikan gambaran kuantitatif, nilai rata-rata juga berfungsi sebagai alat evaluasi strategis untuk mengidentifikasi aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh Aaltje Boga Kulina, sehingga mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan caramembandingkan antara rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikansi 5%. Sedangkan nilai rtabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel $64-2 = 62$, maka di dapat rtabel sebesar 0.246.

Berikut ini adalah kriteria penilaian uji validitas:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, hasil uji validitas yang di olah melalui SPSSVersi 27 dapat disampaikan sebagai berikut:

- Uji Validitas Pelatihan (X1)

Tabel 4.7 Uji Validitas Pelatihan (X1)

Uji Validitas			
Pernyataan X1	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,487	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,415	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,348	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,393	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,430	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,333	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,345	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,344	0,246	Valid

Pernyataan 9	0,287	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,381	0,246	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, variabel Pelatihan (X1), diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4.8 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Uji Validitas			
Pernyataan X2	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,339	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,458	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,488	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,508	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,402	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,462	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,418	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,569	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,380	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,375	0,246	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, variabel Pengembangan Karir (X2), diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

c. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Uji Validitas			
Pernyataan X3	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,455	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,435	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,487	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,260	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,266	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,340	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,399	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,466	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,663	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,460	0,246	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, variabel Lingkungan Kerja (X3), diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas			
Pernyataan Y	r- hitung	r- table	Keterangan
Pernyataan 1	0,269	0,246	Valid
Pernyataan 2	0,265	0,246	Valid
Pernyataan 3	0,370	0,246	Valid
Pernyataan 4	0,506	0,246	Valid
Pernyataan 5	0,444	0,246	Valid
Pernyataan 6	0,355	0,246	Valid
Pernyataan 7	0,268	0,246	Valid
Pernyataan 8	0,326	0,246	Valid
Pernyataan 9	0,631	0,246	Valid
Pernyataan 10	0,427	0,246	Valid

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2. Uji Reabilitas

Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan analisis Cronbach's Alpha, dimana menurut Ghazali (2019) mengklasifikasikan nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

- Jika Nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$, maka instrumen reliabel..
- Jika Nilai Cronbach's Alpha $< 0,600$, maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen Dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,678	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,684	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,676	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,620	0,600	Reliabel

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

3.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi, memastikan analisis yang dihasilkan memiliki validitas dan keandalan tinggi. Uji asumsi klasik berperan penting dalam menjamin model regresi memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan untuk analisis data yang akurat.

Tiga jenis uji asumsi klasik yang dilaksanakan meliputi:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk memastikan bahwa residual berdistribusi normal, yang merupakan prasyarat utama dalam analisis regresi linier agar hasil pengujian statistik dapat dipercaya.

2. Uji Multikolinearitas

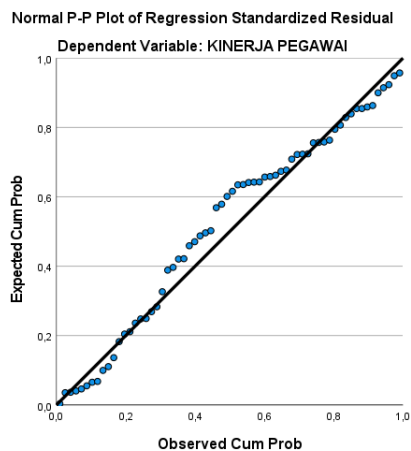
Bertugas mendeteksi adanya korelasi tinggi antarvariabel independen. Jika multikolinearitas terjadi, hal ini dapat mengganggu stabilitas model dan menyulitkan interpretasi koefisien regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dirancang untuk mengevaluasi apakah varians residual tetap konstan di seluruh tingkat variabel independen. Varians yang tidak konsisten dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter model regresi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada model regresi terdistribusi normal dalam penelitian ini. Ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot



Grafik Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Data yang diolah dengan spss versi 27

Pada gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas melalui analisis statistik dapat dilakukan dengan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data terdistribusi normal.

Hasil output uji normalitas menggunakan software SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			PELATIHA N	PENGEMBANGA N KARIR	LINGKUNGA N KERJA	KINERJA PEGAWAI	Unstandardize d Residual
N			64	64	64	64	64
Normal Parameters ^a b	Mean		43,7344	43,1250	42,9531	42,8281	,0000000
	Std. Deviation		2,16936	2,87573	3,04688	2,47242	1,87050281
Most Extreme Differences	Absolute		,189	,182	,213	,123	,122
	Positive		,101	,112	,112	,084	,062
	Negative		-,189	-,182	-,213	-,123	-,122
Test Statistic			,189	,182	,213	,123	,122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,000	,000	,000	,018	,019
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.		,000	,000	,000	,017	,018
	99% Confidenc e Interval	Lower Boun d	,000	,000	,000	,014	,014
		Upper Boun d	,000	,000	,000	,020	,021
a. Test distribution is Normal.							
b. Calculated from data.							
c. Lilliefors Significance Correction.							
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.							

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,018 > 0,05$ atau dengna kata lain semua variabel pada penelitian ini dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan atau korelasi yang terlalu kuat satu sama lain. Korelasi yang kuat dapat mengganggu stabilitas estimasi parameter regresi dan menurunkan keakuratan hasil analisis.

Dua ukuran utama yang digunakan dalam uji multikolinearitas adalah:

1. Nilai Toleransi

Multikolinearitas dianggap ada jika nilai toleransi kurang dari 0,10.

2. Variance Inflation Factor (VIF)

Multikolinearitas terindikasi jika nilai VIF lebih besar dari 10,00.

Hasil pengujian ini membantu memastikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas, sehingga estimasi parameter dapat diinterpretasikan dengan akurat dan hasil analisis menjadi lebih andal.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13,556	5,156		2,629	,011		
	PELATIHAN	,081	,138	,071	,587	,559	,646	1,547
	PENGEMBANGAN KARIR	,318	,098	,370	3,256	,002	,739	1,353
	LINGKUNGAN KERJA	,279	,099	,344	2,812	,007	,636	1,572

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan data Tabel 4.13 diatas dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variable penelitian sebagai berikut :

- Nilai *tolerance* untuk variabel Pelatihan (X₁) sebesar 0.646 > 0.10, dan VIF sebesar 1.547 > 10 sehingga variabel Kepemimpinan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Nilai *tolerance* untuk variabel Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0.739 > 0.10, dan VIF sebesar 1.353 > 10 sehingga variabel Pelatihan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Nilai *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,636 > 0.10, dan VIF sebesar 1.572 > 10 sehingga variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

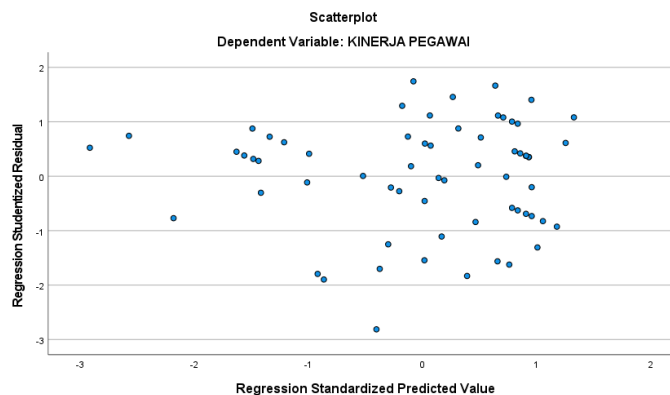
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tetap konstan (homoskedastisitas) atau bervariasi (heteroskedastisitas). Jika varians residual berbeda-beda di setiap pengamatan, maka terdapat gejala heteroskedastisitas, yang melanggar asumsi klasik.

Pengujian dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan residual. Jika titik-titik pada grafik tersebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, pola tertentu menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Analisis ini penting untuk memastikan validitas model regre

Sumber : Olahan data peneliti (2024)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.2, sebaran titik data pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas. Titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan



bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians residual tetap konstan di seluruh pengamatan, dan model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.4 Analisis Data

Penelitian ini mencakup pengelompokan data berdasarkan jenis variabel yang digunakan, karakteristik responden, variabel yang dianalisis, serta metode dan alat yang dipakai untuk menguji hipotesis.

3.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara individu maupun bersamaan. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.14 dimana nilai R berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Correlations					
		PELATIHAN	PENGEMBANGAN KARIR	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,443**	,555**	,426**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	64	64	64	64
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	,443**	1	,457**	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	64	64	64	64
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,555**	,457**	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	64	64	64	64
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,426**	,559**	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), variabel Pelatihan (X2), dan variabel Lingkungan Kerja (X3) masing-masing memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Tabel 4.5.1 menunjukkan bahwa interval korelasi antara variabel independen dan variabel dependen berkisar antara 0,400 dan 0,599, yang menunjukkan tingkat korelasi yang signifikan dengan nilai korelasi Sedang.

3.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model regresi yang paling sesuai yang dapat menggambarkan masing-masing faktor untuk menentukan pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel terikat Y.

4.15 Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,556	5,156		2,629	,011

PELATIHAN	,081	,138	,071	,587	,559
PENGEMBANGAN KARIR	,318	,098	,370	3,256	,002
LINGKUNGAN KERJA	,279	,099	,344	2,812	,007

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan table 4.15 diatas maka diperoleh persamaan regresi $Y = 13.556 - 0.081 X_1 + 0.318 X_2 + 0.279 X_3$, adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 13.556 artinya jika nilai variabel independent (Pelatihan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja) bernilai nol maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 10.703
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,081 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,181, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,318 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,318. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,279 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,279. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

2.1.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi setelah mengubah nilai kotak R ditunjukkan dalam Tabel 4.16 di bawah ini.:

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,428	,399	1,91670	1,657

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, model summary pada kolom R Square hasil output perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 27 diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,428. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 42,8% Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar model penelitian ini.

3.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel, atau berdasarkan nilai signifikansi yang dihasilkan,

yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}(\text{hitung}) > t_{(table)}$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$:
 - a. Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
 - b. Artinya, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}(\text{hitung}) < t_{(tabel)}$ $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$:
 - a. Hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
 - b. Artinya, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun nilai t_{tabel} 1.979 di dapat dengan cara melihat tabel distribusi t dengan ketentuan sebagai berikut :

Sampel	= 64
K (jumlah variabel bebas dan terikat)	= 3
DK (derajat kebebasan)	= $n - k = 67 - 3 = 61$
Tabel (5%, 61)	= 1.682 (tabel distribusi t)

Berdasarkan kriteria pengujian dan kriteria pengambilan keputusan diatas, berikut ini adalah hasil dari uji t pada penelitian ini:

Table 4.17 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Pelatihan) X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,575	5,733		3,763	,000
	PELATIHAN	,486	,131	,426	3,712	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 4.17 menunjukkan bahwa Untuk variabel Pelatihan X1, nilai Thitungnya adalah 3.712, nilai Ttabelnya adalah 1.682, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Pelatihan (X1) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai Thitung Pelatihan (X1) sebesar 3.712 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.682, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Table 4.18 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Pengembangan Karir) X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,104	3,913		5,649	,000
	PENGEMBANGAN	,481	,091	,559	5,308	,000
	KARIR					

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 4.18 menunjukkan bahwa Untuk variable Pengembangan Karir X2, nilai Thitungnya adalah 5.649, nilai Ttabelnya adalah 1.682, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Thitung Pengembangan Karir (X2) sebesar 5.308 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.682, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Untuk Uji T (Lingkungan Kerja) X3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,551	3,697		6,370	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,449	,086	,553	5,227	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Pada table 4.18 menunjukkan bahwa Untuk variable Lingkungan Kerja X2, nilai Thitungnya adalah 5.227, nilai Ttabelnya adalah 1.682, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai Thitung Pelatihan (X2) sebesar 5.227 lebih besar dari nilai Ttabel sebesar 1.682, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ ini meliputi:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan)
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(64-2-1) = 61$, jadi $F_{tabel} = 2.39$. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p \text{ value} < Sig.0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian dan kriteria pengambilan keputusan diatas, berikut ini adalah hasil dari uji f pada penelitian ini:

Tabel 4.20 Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,686	3	54,895	14,943	,000 ^b
	Residual	220,423	60	3,674		
	Total	385,109	63			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

Sumber : Data yang diolah oleh SPSS Versi 27

Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 4.20, hasil tes menunjukkan bahwa nilai F hitung 14,943 > dari 2.36 F tabel, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (sig. $0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan, atau H4 diterima.

3.6 Pembahasan Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10.703 - 0.179 X_1$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,179 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3.712 > 1.682$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X1), Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aaltje Boga Kulina.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2020), yang menegaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja Karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian Mangkunegara (2017) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi Karyawan, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi. Temuan ini memperkuat pentingnya pelatihan sebagai salah satu strategi utama dalam mengoptimalkan kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.556 - 0.081 X_1$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,081 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5.308 > 1.682$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X2), Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aaltje Boga Kulina.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh T.Hani Handoko (2019), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja Karyawan melalui pengembangan keterampilan dan pemenuhan aspirasi karir individu. Selain itu, Sutrisno (2021) juga mengemukakan bahwa pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan Karyawan, sehingga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.556 - 0.318 X_1$, yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,318 point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5.308 > 1.682$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X2), Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aaltje Boga Kulina.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, dan produktivitas Karyawan. Selain itu, penelitian Sedarmayanti (2019) juga mengungkapkan bahwa pengembangan karir yang terstruktur mampu menciptakan Karyawan yang lebih profesional dan berdampak positif pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi pengembangan karir dalam mendukung peningkatan kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13.556 - 0.081 X_1 + 0.318 X_2 +$

0.279 X_3 . yang artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar $Y = 13.556 - 0.081 X_1 + 0.318 X_2 + 0.279 X_3$ point. Pada uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($14,943 > 2.36$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aaltje Boga Kulina.

Penelitian yang dilakukan oleh Selva Yuniana (2024) menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, sementara pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap karyawan. Hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Temuan ini juga didukung oleh hasil pengujian koefisien determinasi pada Adjusted R Square (R^2), yang menunjukkan pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap retensi karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel Pelatihan (X_1), variabel Pengembangan Karir (X_2), dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat dan relevan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan, sehingga mereka lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugas, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja. Kedua, pengembangan karir memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang terencana memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Ketiga, lingkungan kerja yang kondusif terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan bebas dari tekanan menciptakan suasana produktif. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta atmosfer kerja yang positif mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan maksimal. Terakhir, pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan; pelatihan membantu memperoleh keterampilan yang dibutuhkan, pengembangan karir meningkatkan motivasi dan komitmen, serta lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana positif. Kombinasi dari ketiga variabel ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Bibliography

- Adzim, M. F., & Vrikati, N. S. (2020). Studi Islam Dalam Kaca Mata Normatif Dan Historis. *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman*, 8(3), 441–452. <https://doi.org/10.52802/amk.v8i3.275>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16th ed.). Pearson.
- Dewi, P., & Desilia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Dwijayanti, A., Harto, B., Purnomo, Y. J., & Purnomo, Y. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Hlm | 343
www.journal.das-institute.com

ed.). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkulu. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, -2/E*. Badan Penerbit Undip.
- Hani Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kisworo, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). XYZ.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- NitiseMITO, A. (2019). *Manajemen personalia manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Nurdin, A., & Reza, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v7i2.295>
- Pranata, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Pakindo Jayaperkasasidoarjo* [Stie Mahardhika Surabaya]. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/3246/>
- Purwanto, P. (2020). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahayu, I. N. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Bank Bca Tbk Cabang Kalimantan Jakarta Timur* [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.]. <http://repository.stei.ac.id/7476/>
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. In Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (4th ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.

<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1543971>

- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19100>
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2), 181–191. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i2.5272>
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS17.0 & SmartPLS2.0*. STIM YKPN Yogyakarta.
- Yelvita, F. S. (2022). *Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja (Sieka) Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <https://repository.uin-suska.ac.id/60937/>