

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kirnerja Karyawan**

**Muhammad Rifqi Ananto<sup>1</sup>, Tazkiyyah Nururrohmah<sup>2</sup>, Desy Uli Natalia<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email: [muhammad.rifqiananto@student.upj.ac.id](mailto:muhammad.rifqiananto@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [tazkiyyah.nururrohmah@student.upj.ac.id](mailto:tazkiyyah.nururrohmah@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[Desy.UliNatalia@student.upj.ac.id](mailto:Desy.UliNatalia@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>

***Abstract.** The purpose of this study was to determine the effect of job training and career development on employee performance. This study uses conceptual research methods, the authors get the results that job training and career development as dependent variables have a significant influence on employee performance which acts as an independent variable. This is because job training can improve employee skills, knowledge and work attitudes. Career development can provide motivation and opportunities for employees to develop themselves and improve work results.*

***Keywords:** Job Training, Career Development, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian konseptual, penulis mendapatkan hasil bahwasannya Pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja.

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

### **LATAR BELAKANG**

Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berbakat sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan karena manajemen SDM dapat mengendalikan seluruh aspek dalam perusahaan. Dengan memanfaatkan potensi SDM, perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih mudah. Faktor pelatihan dan pengembangan karir juga berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM tersebut.

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan menurut Kaswan. Menurut Purnaya, pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi karyawan untuk memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pentingnya perubahan sikap

---

*Received Januari 12, 2023; Revised Februari 02, 2023; Accepted Maret 16, 2023*

\* Muhammad Rifqi Ananto, [muhammad.rifqiananto@student.upj.ac.id](mailto:muhammad.rifqiananto@student.upj.ac.id)

dan perilaku dalam proses pelatihan juga ditekankan, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan tidak bermakna apabila tidak diiringi perubahan sikap dan perilaku karyawan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai pekerjaannya dengan baik dan bertahan dalam persaingan yang ketat. Untuk melaksanakan program pelatihan yang efektif, diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Selain dari pelatihan, pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik. Hal ini membantu karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi secara terarah. Dalam sebuah perusahaan, adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap karyawan, akan memberikan motivasi bagi mereka untuk mencapai karir tersebut dengan sebaik mungkin.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan tugas dengan baik dan memenuhi tanggung jawab mereka sehingga menghasilkan hasil yang diharapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan bantuan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Suparyadi menjelaskan bahwa manajemen kinerja karyawan adalah upaya perusahaan untuk mengelola kompetensi karyawan secara sistematis dan terus-menerus agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dan mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja yang baik dari karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Menggunakan metode penelitian konseptual, yang mana menurut Kusumayati, 2009, kerangka konsep yakni terdapatnya hubungan antara konsep-konsep yang digagaskan pemeliti berdasarkan hasil-hasil studi yang dikajinya dari penelitian terdahulu sebagai pedoman untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karenanya, penulis dan tim mendapatkan hasil bahwasannya pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berperan sebagai variabel independen. Hal ini dikarenakan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karir

dapat memberikan motivasi dan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan diri dan peningkatan hasil kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Karyawan**

#### **Definisi**

Kinerja ialah pencapaian seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Rosmalinda. & Safrianto, A.S. (2021) kinerja karyawan merupakan masalah sentral yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut Jeni, R.S. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemauan atau kesediaan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Simarmata, et al. (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi

Semakin rinci dan terperinci pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang adil dan layak, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

b. Penempatan Kerja

Semakin sesuai dan tepat posisi karyawan di dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

c. Pelatihan

Semakin sering karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

d. Promosi

Semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang tersedia di dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya.

e. Rasa aman di masa depan

Pemberian pesangon dan tunjangan hari tua yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Tetapi, ada faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Hubungan dengan rekan kerja

Kualitas komunikasi antar karyawan di dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

g. Hubungan dengan pemimpin

Kualitas komunikasi antara karyawan dan pimpinan di dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Dwijayanti. (2021), terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas dapat diartikan sebagai tingkat kesempurnaan suatu produk atau hasil dari suatu kegiatan. Semakin sempurna produk atau hasil tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerja juga akan cenderung rendah.

b. Kuantitaas (jumlah)

Salah satu cara untuk mengevaluasi kinerja seseorang adalah dengan memperhitungkan jumlah atau kuantitas dari hasil yang dihasilkan oleh individu tersebut. Pengukuran kuantitas dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai sejauh mana kinerja individu tersebut, namun perlu diperhatikan bahwa evaluasi kinerja yang baik harus mempertimbangkan juga faktor kualitas dan efektivitas dari hasil yang dihasilkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Dalam jenis pekerjaan tertentu, terdapat batas waktu yang ditentukan untuk menyelesaikannya. Hal ini berarti bahwa terdapat batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Kerja sama antar karyawan

Hubungan antara karyawan dan pimpinan sering kali dikaitkan dengan kinerja. Keterkaitan ini kerap disebut sebagai hubungan interpersonal. Dalam konteks ini, pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah seorang karyawan mampu mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik, dan kerja sama dengan karyawan lainnya.

e. Penekanan biaya

Sebelum melaksanakan suatu aktivitas, perusahaan telah membuat anggaran biaya yang akan dikeluarkan. Hal ini bertujuan agar pengeluaran yang terjadi selama aktivitas berlangsung tidak melebihi batas anggaran yang sudah ditentukan. Dengan begitu, biaya yang sudah dianggarkan sebelumnya akan menjadi pedoman dalam mengontrol pengeluaran perusahaan.

f. Pengawasan

Melakukan pengawasan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Jika terjadi penyimpangan, akan lebih mudah untuk melakukan koreksi dan perbaikan dengan cepat.

**Pelatihan Kerja**

**Definisi**

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Menurut Ivancevich dalam Halim, K.O. Mona. Loren, E. & Wijaya, D. (2019), pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain. Menurut pandangan para ahli sebelumnya, pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya.

### **Tujuan Pelatihan**

Menurut Simarmata, et al. (2021), tujuan pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kesadaran diri individu
- b. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
- c. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

### **Manfaat Pelatihan**

Menurut Simarmata, et al. (2021) menyatakan bahwa Manfaat pelatihan, dapat dikategorikan sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk karyawan
  1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
  3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  4. Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- b. Manfaat untuk perusahaan
  1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan .
  3. Memperbaiki moral SDM.
  4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  5. Menciptakan image perusahaan yang lebih baik
- c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup pelaksanaan kebijakan
  1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual
  2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
  3. Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  4. Meningkatkan keterampilan interpersonal
  5. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinas

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Menurut Simarmata, et al. (2021), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan, seperti instruktur, peserta, materi atau bahan, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi metode pelatihan terbaik yang dapat dipilih antara lain :

- a. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya.
- b. Materi progam yang dibutuhkan.
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **Indikator pelatihan kerja**

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mulyadi, R. Hidayati, T. & Maria, S, (2018), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Instruktur
  1. Pendidikan Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan
  2. Penguasaan materi Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.
- b. Peserta
  1. Semangat mengikuti pelatihan  
Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
  2. Seleksi  
Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

1. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2. Sesuai komponen peserta

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

d. Tujuan

1. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

## **Pengembangan Karir**

### **Definisi**

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan sepanjang hidup yang membantu seseorang dalam eksplorasi, pemantapan, dan kesuksesan karier mereka. Sementara itu, menurut Bianca, Shanti dan Anggraeni. (2016), pengembangan karier adalah proses perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier mereka.

### **Prinsip-prinsip pengembangan karir**

Menurut Dwijayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia, pengembangan karir mencakup berbagai kegiatan untuk membantu individu mempersiapkan diri dalam mencapai kemajuan pada jalur karir yang telah direncanakan. Berikut adalah beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan:

- a. Pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir seseorang. Jika setiap hari individu dihadapkan pada tantangan yang berbeda dalam pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menjadi lebih penting dalam memperoleh pembelajaran daripada aktivitas pengembangan karir formal yang direncanakan sebelumnya.

- b. Bentuk pengembangan keterampilan yang diperlukan akan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya, kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang supervisor akan berbeda dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- c. Pengembangan keterampilan hanya akan terjadi jika seorang individu belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika individu tersebut mengembangkan tujuan mereka lebih lanjut, maka individu yang telah memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut dapat memperoleh pekerjaan baru yang lebih baik.
- d. Waktu yang dibutuhkan untuk pengembangan keterampilan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan yang rasional untuk individu. Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu, melainkan organisasi juga harus berperan aktif dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, upaya pengembangan karir akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi.

#### **Bentuk-bentuk pengembangan karir**

Pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi bervariasi tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan. Proses penetapan jalur karir bagi karyawan bergantung pada kebutuhan dan situasi organisasi, namun umumnya organisasi menggunakan tiga bentuk pengembangan karir, yaitu pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi. Definisi masing-masing bentuk pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan
- b. Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
- c. Mutasi adalah salah satu kegiatan yang dapat meningkatkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi. Secara sempit, mutasi merujuk pada perpindahan seseorang dari satu jabatan ke jabatan lain dalam kelas yang sama dalam rencana gaji. Namun, secara lebih luas, konsep mutasi dapat diartikan sebagai perubahan posisi,

jabatan, tempat, atau pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal, seperti dalam promosi atau demosi di dalam organisasi.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018), untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, perlu dipahami sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir, baik oleh pegawai dalam merencanakan karirnya maupun oleh organisasi dalam membantu pegawainya merencanakan dan merealisasikan karirnya. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat menentukan tindakan yang tepat sehingga perencanaan karir individu dapat mendukung tujuan organisasi atau bahkan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

### **Manfaat pengembangan karir**

Menerapkan program pengembangan karir dapat memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu organisasi dan karyawan. Keuntungan yang didapatkan oleh organisasi melalui pengembangan karir antara lain:

- a. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
- b. Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan
- c. Meningkatkan motivasi karyawan.
- d. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik.

### **Indikator pengembangan karir**

Menurut Dwijayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia, ada beberapa dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir  
Perlakuan yang adil itu bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Keperdulian para atasan langsung  
Para karyawan umumnya menginginkan partisipasi dari atasan langsung mereka dalam perencanaan karir individu. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka sehingga karyawan dapat mengetahui potensi yang perlu ditingkatkan. Umpan balik ini sangat penting bagi karyawan dalam menentukan

langkah-langkah awal yang dapat diambil untuk meningkatkan kemungkinan mereka dalam mendapatkan promosi.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya

e. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan, sementara pengembangan karir dapat memberikan motivasi dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh dari pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil variabel-variabel tersebut sebagai faktor pengaruh tambahan.

Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian yang lebih besar terhadap program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa program tersebut terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan dan mempertimbangkan kebutuhan serta tujuan karir dari karyawan. Dukungan dan umpan balik dari atasan juga perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan manfaat dari program pelatihan kerja dan pengembangan karir.

**DAFTAR REFERENSI**

- Ati, K.H. Endika, Y. et al. (2022). Pengaruh, pleatihan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Ekonomi Aktual*, 19(2).
- Bianca, Shanti dan Anggraeni. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Stuctura Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 334-340.
- Dwijayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Cendikia Mulia Mandiri*.
- Halim, K.O. Mona. Loren,E. & Wijaya, D. (2019). Ina Namora Putri Siregar5. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt sentosa plastik medan, *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1). 2089-859
- Jeni, R.S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada bpjs ketenagakerjaan kantor cabang kota kediri jawa timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2)
- Mulyadi, R. Hidayati, T. & Maria, S, (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1)
- Rosmalinda,. & Safrianto, A.S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt interpak global canindo bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3). 2579-7476
- Simarmata, et al. (2021). *Perencanaan sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA*, 6(1). 351-360