Jurnal Kewirausahaan Cerdas dan Digital
Volume. 3 Nomor. 4 Agustus 2026
E-ISSN : 3046-9732, dan P-ISSN : 3046-8787, Hal. 33-49
DOI: https://doi.org/10.61132/jukerdi.v3i4.1495
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUKERDI

Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier & Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Karyawan PT Sultan Perdana Raditya)

Muhammad Nabil Rasyidin[1*], Syaiful Anwar[2]
[1-2]Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia
Email: mnabilrasyidin123@gmail.com[1], syaiful.anwar@budiluhur.ac.id[2]
[*]*Penulis Korespondensi: mnabilrasyidin123@gmail.com*

Abstract. *Human resources are a strategic asset for an organization because they play a crucial role in improving organizational effectiveness and sustainability, one of which is through employee performance behavior. Employee performance is influenced by various factors, both internal and external, including training, career development, and competence. This study aims to analyze the effect of training, career development, and competence on employee performance at PT Sultan Perdana Raditya, West Jakarta Regional Office. This study used a quantitative approach with a causal associative research method. The sample size was 52 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression using Microsoft Excel 2021 and SPSS version 26 software. The results showed that training had a partial positive and significant effect on employee performance, while career development and competence had no significant effect on employee performance. Data analysis techniques to test the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Simple Coefficient Analysis Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Determination Coefficient Test (R2), Partial Test (T Test).*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Organization; Career Development; Training.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi karena berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberlangsungan organisasi, salah satunya melalui perilaku Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, di antaranya Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, karyawan PT Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 52 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *Likert* lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *Microsoft Excel 2021* dan *Software SPSS versi 26.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Pengembangan Karier dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data untuk menguji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Koefiesien Sederhana, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisein Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji T).

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja Karyawan; Organisasi; Pelatihan; Pengembangan Karier.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasinya secara berkelanjutan. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja Simamora (2006) dalam (Anggraini, 2023). Selain pelatihan, pengembangan karier juga memiliki peran

Naskah Masuk: 19 Juni; Revisi: 20 Juli Juni 2026; Diterima: 23 Agustus 2026; Terbit: 31 Agustus 2026

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Moekijat (2018) dalam Ardha et al. (2025) pengembangan karier adalah upaya individu atau organisasi untuk mengembangkan kemampuan seseorang untuk kemajuan karier yang lebih baik di masa depan. Kinerja Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang, mereka akan cenderung mengalami penurunan motivasi kerja bahkan dapat memilih untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan sistem pengembangan karier yang adil dan transparan agar karyawan dapat merencanakan masa depan karier mereka dengan baik (Naibaho et al. 2022).

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge, (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan namun dengan baik, secara kualitas maupun kuantitas, yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, pengalaman, motivasi, serta kesungguhan dalam bekerja untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Aidah, 2022). Menurut Mangkunegara (2022), Kinerja karyawan terdiri atas lima dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan ketetapan waktu, kreativitas, dan kerja sama.

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang melibatkan aktivitas – aktivitas pemberian instruksi – instruksi khusus yang direncanakan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepada karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih efektif. Pelatihan dapat bersifat teknis, interpersonal atau terkait dengan pengembangan keterampilan manajemen. Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas tertentu (Fauzia & Hartono, 2022). Pelatihan juga merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan

keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi Pelatihan Menurut ostina & Akib, (2022) ada beberapa Indikator – Indikator pelatihan antara lain sebagai berikut:

Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu, pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi yang ingin diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Tujuan

Tujuan yang ditentukan oleh pelatihan khususnya berhubungan dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan merupakan dorongan kepada karyawan agar maju ketika bekerja di dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, kinerja yang efektif memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik (Wibowo et al., 2024). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan hasil meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karinya dengan kondisi kinerja. Pengembangan karier yang baik akan mendorong motivasi kerja, meningkatkan loyalitas, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan. Indikator – Indikator Pengembangan Karier sebagai Berikut:

Perencanaan Karier

Karyawan harus dapat merencanakan kariernya untuk masa yang. akan datang.

Pengembangan Karier Individu

Karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir yang dialami.

Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari keahlian (*skills*), *personal attributes* dan pengetahuan (*knowledge*) dalam perilaku yang bisa diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditentukan oleh kinerja karyawan (Basuki, 2025). Kompetensi sebagai kemampuan mendasar yang dimiliki individu dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), serta motivasi (*motive*) yang memengaruhi keberhasilan kinerja Prabawa (2026), Indikator – Indikator Kompetensi:

Pengetahuan (Knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

Kemampuan / Keterampilan (Skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya Kemampuan Seorang Kinerja dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisiensi.

Pemahaman (understanding)

Kognitif dan efektif yang memiliki individu. Misalnya Seorang Karyawan dalam mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Metode sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat, yaitu sebanyak 51 karyawan. Jenis data yang digunakan peneliti yaitu data primer dan data sekunder, data primer di dapat dari penyebaran kuesioner yang di dapat dari seluruh karyawan PT Sultan Perdana Raditya Kantor Wilayah Jakarta Barat, dan sumber data sekunder yang di dapat berupa laporan perusahaan, dokumentasi resmi lembaga pemerintahan, publikasi ilmiah atau sumber daring yang dapat dipercaya. Teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menguji Uji

Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Koefiesien Sederhana, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisein Determinasi (R^2), Uji Parsial (Uji T).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r tabel ditentukan berdasarkan jumlah responden, yaitu n = 51, sehingga derajat kebebasan (*degree of fredoom*/df) dihitung menggunakan rumus df = n − 2, sehingga diperoleh df = 48. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*two-tailed*), nilai r tabel adalah sebesar 0,2174

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut: a) Jika r hitung > maka item kuesioner dinyatakan valid; b) Jika sig. > 0,05 maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).

Item-Total *Statistics*				
	Scale Mean if Item Deleted	***Scale Variance if Item Deleted***	***Corrected Item-Total Correlation***	***Cronbach's Alpha if Item Deleted***
X1.1	32.59	63.247	.775	.952
X1.2	32.63	62.118	.751	.953
X1.3	32.53	63.334	.776	.952
X1.4	32.51	62.255	.799	.951
X1.5	32.65	62.113	.870	.948
X1.6	32.49	62.535	.801	.951
X1.7	32.63	63.878	.766	.952
X1.8	32.55	61.493	.812	.950
X1.9	32.51	62.375	.846	.949
X1.10	32.51	60.415	.870	.948

Sumber : Hasil Pengelohaan Software SPSS. 26.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan (P) menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan 51 responden, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengambilan keputusan validitas didasarkan pada dua kriteria. Pertama, kriteria signifikansi menunjukkan bahwa

Seluruh nilai *p-value* (Sig. 2-tailed) untuk setiap item berada di bawah 0,05 (*alpha* 0,05), mengindikasikan korelasi yang signifikan antara skor item dan skor total. Kedua, nilai koefisien korelasi hitung, r hitung untuk semua item lebih besar dari nilai r tabel (0,2174). Dengan demikian, instrumen kuesioner Pelatihan (P) secara keseluruhan dinyatakan valid dan siap digunakan untuk analisis data

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34.75	86.074	.900	.969
X3.2	34.61	86.963	.921	.968
X3.3	34.61	86.203	.867	.970
X3.4	34.55	85.493	.892	.969
X3.5	34.65	88.313	.852	.970
X3.6	34.61	86.723	.855	.970
X3.7	34.69	88.540	.830	.971
X3.8	34.61	87.003	.870	.970
X3.9	34.67	85.787	.873	.970
X3.10	34.69	87.060	.847	.970

Gambar 1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2).

Sumber : Hasil Pengolahaan Software SPSS. 26.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Pengembangan Karier *(*PK) menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan 51 responden, , seluruh item pernyataan dinyatakan tidak valid. Pengambilan keputusan validitas didasarkan pada dua kriteria. kedua kriteria tidak signifikansi menunjukkan bahwa seluruh *nilai p-value* (Sig. 2-tailed) untuk setiap item berada di bawah 0,05 (*alpha* 0,05).

Mengindikasikan korelasi yang signifikan antara skor item dan skor total. Kedua, nilai koefisien korelasi hitung, r hitung untuk semua item lebih besar dari nilai kritis r tabel (0,2174).

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	34.75	86.074	.900	.969
X3.2	34.61	86.963	.921	.968
X3.3	34.61	86.203	.867	.970
X3.4	34.55	85.493	.892	.969
X3.5	34.65	88.313	.852	.970
X3.6	34.61	86.723	.855	.970
X3.7	34.69	88.540	.830	.971
X3.8	34.61	87.003	.870	.970
X3.9	34.67	85.787	.873	.970
X3.10	34.69	87.060	.847	.970

Gambar 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3).

Sumber : Hasil Pengolahaan Software SPSS. 26.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (K) menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan 51 responden, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengambilan keputusan validitas didasarkan pada dua kriteria. ketiga, kriteria signifikansi menunjukkan bahwa seluruh nilai *p-value* (Sig. 2-tailed) untuk setiap item berada di bawah 0,05 (*alpha* 0,05).

Mengindikasikan korelasi yang signifikan antara skor item dan skor total. Kedua, nilai koefisien korelasi hitung, r hitung untuk semua item lebih besar dari nilai kritis r tabel (0,2174). Dengan demikian, instrumen kuesioner Kompetensi secara keseluruhan dinyatakan valid dan siap digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	33.71	76.972	.855	.957
Y1.2	33.78	76.933	.814	.959
Y1.3	33.78	77.653	.831	.958
Y1.4	33.69	75.660	.860	.957
Y1.5	33.75	78.394	.828	.958
Y1.6	33.80	79.321	.868	.957
Y1.7	33.80	77.001	.835	.958
Y1.8	33.84	77.935	.780	.960
Y1.9	33.76	78.424	.807	.959
Y1.10	33.67	78.787	.843	.958

Gambar 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sumber: Hasil Pengolahaan Software SPSS. 26.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (KK) menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan 51 responden, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Pengambilan keputusan validitas didasarkan pada dua kriteria. Pertama, kriteria signifikansi menunjukkan bahwa seluruh nilai *p-value* (Sig. 2-tailed) untuk setiap item berada di bawah 0,05 (*alpha* 0,05).

Mengindikasikan korelasi yang signifikan antara skor item dan skor total. Kedua, nilai koefisien korelasi hitung, r hitung untuk semua item lebih besar dari nilai kritis *r table* (0,2174), Dengan demikian, instrumen kuesioner Kinerja Karyawan secara keseluruhan dinyatakan valid dan siap digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada item pernyataan yang telah dinyatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan hasil jawaban yang konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal antar butir pernyataan yang direspons oleh para responden. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.0. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan jumlah responden (n) = 51*, Cronbach's Alpha* > 0,6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Gambar 4. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1).

Sumber: Hasil Pengolahan Software SPSS.26.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955 > 0,6. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel Pelatihan (X1) dapat dikatakan reliabel.

Uji Realibilitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Gambar 5. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2).

Sumber : Hasil Pengelohaan Software SPSS.26.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh *nilai Cronbach's Alpha* sebesar 0,973 > 0,6. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel Pengembangan Karier (X2) dapat dikatakan reliabel.

Uji Realibilitas Variabel Kompetensi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Gambar 6. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X3).

Sumber: Hasil Pengelohaan Software SPSS. 26.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,973 > 0,6. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel Kompetensi (X3) dapat dikatakan reliabel.

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Sumber : Hasil Pengelohaan Software SPSS.26.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 > 0,6. Dengan demikian, item-item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian dilakukan menggunakan dua metode, yaitu grafik Normal P–P *Plot of Regression Standardized Residual* dan uji statistik *One Sample Kolmogorov–Smirnov*. Hipotesis yang digunakan :

H0: Data residual berdistribusi normal

H1: Data residual tidak berdistribusi normal dasar

Dasar pengambilan keputusan untuk masing-masing metode adalah sebagai berikut

a. Analisis Grafik (Normal P–P Plot)

Jika titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka residual dianggap berdistribusi normal.

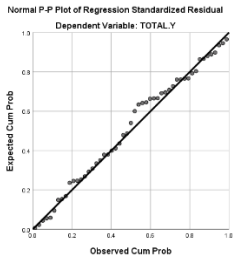
Jika titik-titik menyimpang jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka residual tidak berdistribusi normal.

b. Analisis Statistik (*One Sample Kolmogorov–Smirnov Test*)

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka residual berdistribusi normal.

Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot *of Regression Standardized Residual* ditampilkan pada Gambar 8 berikut.



Gambar 8. Hasil Uji Normalitas Data.

Sumber: Hasil Pengolahaan Software SPPS. versi 26.

Berdasarkan Gambar 8 terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan demikian, berdasarkan analisis grafik, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal.

Setelah analisis grafik Normal P–P Plot, pengujian normalitas dilengkapi dengan uji *One Sample Kolmogorov–Smirnov* untuk memastikan secara kuantitatif bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov disajikan pada gambar 9.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.18532136
	Absolute	.109
	Positive	.045
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 9. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov - Smirnov Test* (K-S).

Sumber: Hasil Pengelohaan Software SPSS. versi26.

Hasil *uji One Sample Kolmogorov–Smirnov* pada gambar 9 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,189 > 0,05. Maka H0 diterima H1 ditolak, yang berarti residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Adapun hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF untuk seluruh variabel independen dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 10 berikut.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.186	4.285		.743	.461
TOTAL.X1	.312	.123	.279	2.529	.015
TOTAL.X2	.224	.113	.238	1.980	.054
TOTAL.X3	.392	.112	.414	3.499	.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Gambar 10. Hasil Uji Multikolinearitas.

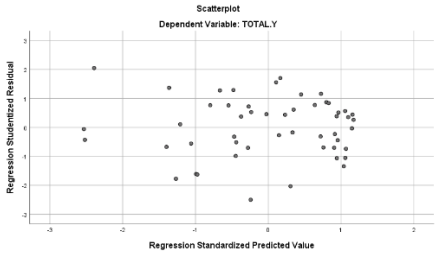
Sumber: Hasil Pengelohaan SPSS V.26.

Uji Heteroskedastisitas

Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila residual menyebar secara acak pada scatterplot dan nilai signifikansi pada uji Glejser berada di atas 0,05 Hipotes.

Uji Scatterplot

Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot dilakukan dengan memperhatikan pola penyebaran titik antara *Standardized Residual* dan *Standardized Predicted Value*. Hasil *output scatterplot* ditunjukkan pada gambar 11 sebagai berikut:



Gambar 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot.

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar 11, titik-titik residual tampak menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas berdasarkan uji *scatterplot*.

Uji Glejser

Selain scatterplot, pengujian juga dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. *Output* hasil uji glejser ditunjukkan pada gambar 12.

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.186	4.285		.743	.461
TOTAL.X1	.312	.123	.279	2.529	.015
TOTAL.X2	.224	.113	.238	1.980	.054
TOTAL.X3	.392	.112	.414	3.499	.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Gambar 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser.

Sumber: Hasil Pengelohaan Software SPSS. versi 26.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser yang ditampilkan pada gambar 12 nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga variabel independen, yaitu Pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kompetensi (X3), seluruhnya menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Maka Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser, dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Selain itu, hubungan dua variabel dapat dilakukan analisis berdasarkan Sig. tailed) dengan ketentuan berikut: a) Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan; b) Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Correlations

		TOTAL.X1	TOTAL.X2	TOTAL.X3	TOTAL.Y
TOTAL.X1	Pearson Correlation	1	.501**	.478**	.597**
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.501**	1	.589**	.622**
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.478**	.589**	1	.688**
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.597**	.622**	.688**	1

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

Gambar 13. Hasil Uji Korelasi Sederhana (r).

Sumber: Hasil Pengolahaan SPSS V.26.

Berdasarkan gambar 13 dapat dilihat korelasi masing-masing variabel independen terhadap dependen sebagai berikut: a) Hubungan antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 sehingga hubungan antara variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan. Adapun nilai koefisien korelasi sebesar 0,597 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan berada pada kategori sangat kuat; b) Hubungan antara Pengembangan Karier (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 sehingga hubungan antara variabel Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan dinyatakan tidak signifikan. Adapun nilai koefisien korelasi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat tidak berpengaruh dan berada pada kategori sangat kuat; c) Hubungan antara Kompetensi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 sehingga hubungan antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan dinyatakan tidak signifikan. Adapun nilai koefisien korelasi sebesar 688 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat positif dan berada pada kategori kuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kompetensi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tujuan tersebut, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + €$.....(i)

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Nilai Konstanta

β1, β2, β3 : Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

X1 : Pelatihan

X2 : Pengembangan Karir

X3 : Kompetensi

€ : Faktor pengganggu (*error*)

Coefficients[a]

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.186	4.285		.743	.461
	TOTAL.X1	.312	.123	.279	2.529	.015
	TOTAL.X2	.224	.113	.238	1.980	.054
	TOTAL.X3	.392	.112	.414	3.499	.001

Gambar 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Sumber : Hasil Pengelohaan Software SPSS. versi 26.

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (α) = 3,186

Nilai konstanta sebesar 3,186 menunjukkan bahwa apabila pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), dan kompetensi (X3), berada pada nilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi bernilai sebesar 3,186.

Koefisien regresi β1X1 (Pelatihan) = 0,312

Koefisien β1X1 sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312, dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan.

Koefisien regresi β2X2 (Pengembangan Karier) = 0,224

Koefisien β2X2 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Pengembangan Karier akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224, dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan.

Koefisien regresi β3X3 (Kompetensi) = 0,173

Koefisien β3X3 sebesar 0,392 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,173 dengan asumsi variabel independen lainnya berada dalam kondisi konstan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Pelatihan (X1), Pengembangan karier (X2), dan Kompetensi (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Nilai R^2 dapat berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.600	.574	6.380

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Gambar 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).

Sumber: Hasil Pengelohaan Software SPSS. versi 26.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 5,74. Hal ini menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan (Y) oleh variabel independen Pelatihan (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kompetensi (X3). Interpretasi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediksi yang tinggi, karena sebagian besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 51 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 3, diperoleh df = n – k – 1 = 51 – 3 – 1 = 47. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0{,}05$, nilai t tabel untuk df = 47 adalah sebesar 0,2174 sehingga batas signifikansi berlaku untuk nilai t hitung lebih besar dari atau lebih kecil dari Pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilakukan dengan dua cara:

Berdasarkan nilai signifikansi (sig)

Jika nilai Sig uji t < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai Sig uji t > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan perbandingan t hitung dan t tabel

Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.186	4.285		.743	.461
TOTAL.X1	.312	.123	.279	2.529	.015
TOTAL.X2	.224	.113	.238	1.980	.054
TOTAL.X3	.392	.112	.414	3.499	.001

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T).

Sumber: Hasil Pengelohaan Software SPSS. versi 26.

Berdasarkan *output* SPSS, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi masing-masing variabel independen sebagai berikut: Pelatihan (X1) = -252, signifikansi (sig) = Pengembangan *Karir* (X2) = 198 (sig) = dan Kompetensi (X3) = 3499 (sig) = . Nilai t tabel untuk df = 47 pada tingkat signifikansi α = 0,05 adalah

Penjelasan hasil uji T untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Uji T variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan, terlihat bahwa

T hitung untuk Pelatihan (T hitung) (T tabel), dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T variabel Pengembangan Karier terhadap variabel Pengembangan Karir, terlihat bahwa

T hitung untuk Pengembangan Karier adalah (t hitung) (T tabel),dan nilai signifikansi 0,079 > 0,05 maka H0 diterima dan H2 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan, terlihat bahwa

T hitung untuk Pelatihan adalah (T hitung) (t tabel),(T tabel) dan nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H3 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat. Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat. Kompetensi tidak

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sultan Perdana Raditya, Kantor Wilayah Jakarta Barat.

DAFTAR REFERENSI

Anggraini, D. (2023). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, 20(1), 1–12.

Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 7*(4), 8522–8529. https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10591

Ardha, N. A., Ario, F., & Daulay, M. T. (2025). Pengaruh pelatihan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Massindo Karya Prima Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan, 7*, 195–208.

Basuki, A. (2025). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *BIP's Jurnal Bisnis Perspektif, 17*, 1–28. https://doi.org/10.37477/bip.v17i1.701

Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management, 11*(1), 1.

Elvira, E., & Widodo, S. (2022). Kompetensi terhadap kinerja karyawan, 2(3), 255–264.

Fauzia, I., & Hartono, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT Amanah Bersama Berkah, 01(04), 47–63.

Gifari, D., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 04*, 210–214. https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177

Hadiansyah, S., & Chandra Jaya, R. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandung. *Economics and Digital Business Review, 7*(1), 237–248. https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/3003

Huzair, F. (2023). [Artikel pada *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 5(2)]. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review, 5*(2). https://doi.org/10.47354/mjo.v5i2.617

Jeni, R. J., & Arif, M. E. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 9*(2), 1–10. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7189

Kristiani, V. A. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*(2), 11756–11765.

Lente, E. C. D., Remmang, H., & Nur, I. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi finansial, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Vale Indonesia, Tbk. *Journal of Economy Business Development, 2*(3), 285–291. https://doi.org/10.56326/jebd.v2i3.3058

Mangampang, S., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Economy Business Development, 2*(2), 188–194. https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2844

Mohamad Rizki Dwi Prabawa, H. M. (2026). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Segara Primadaya, 4(2), 935–947.

Mohammad Hamzah, E. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Dunia. https://doi.org/10.31862/9785426311961

Naibaho, T. C. A., Tangka, I. G., Amin, M., K. G. V., Mukuan, L. V., Kaawoan, J. S. D., T. M. W., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, 10(4), 1891–1900.

Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen), 4*(2), 454–461. https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.36613

Ostina, & Akib, H. (2022). Efektivitas pelatih terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Galesong Mandiri, 1(2), 149–156. https://doi.org/10.26858/jab.v1i2.35934

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business*.

Sugi Angka, A. F., & P. P. (2024). Hubungan antara pengembangan karir dan kompetensi dengan kinerja pegawai, 210–227.

Sulistiyono Basuki, A. N. (2025). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, 17, 6–28. https://doi.org/10.37477/bip.v17i1.701

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi dan komitmen sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 16–35. https://doi.org/10.36456/zsv91v45

Wibowo, M. P., Rifai, A., Alfa, L. M., Oktafiana, A., & Darmansyah, T. (2024). Pengembangan karir dan manajemen kinerja: Membangun sumber daya manusia yang kompeten, 8, 48318–48323.

Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Pamulang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia, 1*(9), 5628–5642. https://jicnusantara.com/index.php/jiic