**ELESTE : *Economic Skill Journal***

**Vol. No. 2025 p: ISSN : XXX**

*Available Online* : <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index> **e: ISSN : XXX**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CATUR DAKWAH CRANE FARMASI**

Ela Laela1, Sandi Noorzaman2

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

Dravaren92@gmail.com

**ABSTRAK**

Jurnal ini membahas tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Carne Farmasi. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel

Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa angka thitung variabel pelatihan adalah 3,902 sedangkan angka ttabel adalah 1,944 (thitung > ttabel) berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan angka thitung Variabel pengembangan karier adalah 0,940 sedangkan angka ttabel adalah 1.944 ( thitung < ttabel) yang berarti bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisa pada tabel Anova menunjukan bahwa nilai fhitung yang diolah adalah 10,095, sementara itu nilai ftabel yang dilihat dari ftabel untuk distribusi 70 respoden 3,13 dengan rumus F=n-k-1 (70-2-1=Ftabel ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung 10,095 > dari Ftabel 3,13. Dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,005 . Ini berarti bahwa variabel independen, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

**Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan**

***ABSTRACT***

*This abstract discusses the influence of training and career development on employee performance at PT. Catur Dakwah Carne Farmasi. The methodology used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to employees. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression statistical techniques to determine the relationship between variables..*

*The results of the partial t-test indicate that the t-count for the training variable is 3.902, while the t-table is 1.944 (t-count > t-table), indicating that the training variable has a significant effect on employee performance. This means that H0 is rejected and H1 is accepted. Meanwhile, the t-count for the career development variable is 0.940, while the t-table is 1.944 (t-count < t-table), indicating that the career development variable does not have a significant effect on employee performance.*

*The results of the analysis in the Anova table show that the processed f-count value is 10.095, while the f-table value seen from the f-table for the distribution of 70 respondents is 3.13 with the formula F = n-k-1 (70-2-1 = F-table). Thus, it can be said that the F-count value is 10.095 > from F-table 3.13. And the sig. value is 0.000 < 0.005. This means that the independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.*

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

(\*) Corresponding Author : Ela Laela, dravaren92@gmail.com

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia pada hakikatnya adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai perencana, pemikir, dan penggerak dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PT.**C**atur Dakwah Crane Farmasi adalah sebuah Perusahaan manufactur yang bergerak dibidang industri farmasi. Kantor dan pabrik terletak di Jl. Olympic Raya Blok A4-A, Kawasan Industri Sentul, Babakan Madang, Bogor 16810. PT. Catur Dakwah Crane Farmasi (selanjutnya PT. CDCF). Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan industri farmasi PMDN (Penanam Modal Dalam Negeri) yang difokuskan pada produk hormonal, khususnya produk kontrasepsi hormonal. Sementara kepemilikan keseluruhan adalah putra-putri indonesia. PT. Catur Dakwah Crane Farmasi memiliki tujuan yang mudah dan jelas, yaitu membantu masyarakat yang memmbutuhkan kami, dengan terus untuk memajukan kesehatan melalui produk-produk yang langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat itu sendiri. Kami yakin, bahwa di masa depan indonesia akan menjadi lebih baik melalui program-program Keluarga Berencana.

Sebanyak kurang lebih 200 orang aktif sebagai karyawan pada Perusahaan ini yang tersebar di beberapa divisi

PT Catur Dakwah Crane Farmasi merupakan perusahaan yang fokus memberikan solusi kesehatan yang inovatif dan berkualitas. perusahaan ini tumbuh menjadi salah satu pemimpin pasar untuk industri farmasi Indonesia. Dengan fokus pada penelitian dan pengembangan, PT. Catur Dakwah Crane Farmasi senantiasa berusaha menghadirkan produk-produk yang unggul dan aman bagi konsumen. Perusahaan ini juga mempunyai fasilitas produksi dengan teknologi tinggi dan profesional yang terlatih , yang memastikan tingkat keamanan dan kontrol kualitas yang ketat dalam setiap tahap produksinya.

Selama ini perusahaan sudah melakukan pelatihan secara berkala, baik yang dilakukan oleh internal perusahaan atau pelatihan dari pihak eksternal, namun kesalahan masih sesekali terjadi dalam proses produksi terutama, sehingga mengganggu produktivitas perusahaan dan tentunya berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat akan kualitas produk.

Selain pelatihan, yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah perkembangan karier. Menurut informasi pihak manajemen, hal yang menghambat perkembangan karier karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi di antaranya kurangnya motivasi karyawan itu sendiri dikarenakan *skill* yang dimiliki tidak memenuhi standar untuk berkembang dan jenjang pendidikan yang tidak memenuhi syarat. Dan akhirnya perusahaan mencari sumber daya baru. Sebagai contoh saat perusahaan membutuhkan seorang supervisor bagian produksi, biasanya perusahaan akan memasang lowongan kerja untuk posisi yang sesuai dengan standar yang diinginkan.

Berdasarkan data-data dan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi”.

***METHOD***

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karna pengambilan data mengenai pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah data kuantitatif.

Penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2023), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang dikonversi menjadi angka.

Sedangkan Menurut Creswell (2023), penelitian kuantitatif adalah pendekatan untuk membuktikan teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat (Nyadran dalam Tania, 2019:225).

***RESULTS & DISCUSSION***

***Results***

**UJI KUALITAS DATA**

1. **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat pengukur itu bisa mengukur apa yang diukur. Guna melihat valid atau tidaknya , maka yang dilihat adalah kolom *corrected item-total correlation*. Dan dikatakan valid apabila rhitung >rtabel. Diketahui rtabel untuk responden sebanyak 70 yaitu 0,235. Berikut penulis sajikan tabel hasil uji validitas untuk variabel pelatihan.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Instruktur kompeten | 0,601 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 2 | Penyampaian materi | 0,578 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 3 | Peserta Penuh semangat | 0,605 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 4 | Peserta Antusis | 0,468 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 5 | Materi relevan | 0,566 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 6 | Materi berkualitas | 0,481 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 7 | Metode meyenangkan | 0,492 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 8 | Metode dapat difahami | 0,585 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 9 | Maningkatkan kwalitas kerja | 0,435 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 10 | Meningkatkan kinerja | 0,646 | Valid | Hasil di atas 0,235 |

Nilai di atas menunjukan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Sesuai ketentuan | 0,340 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 2 | Perencanaan karir meningkatkan kesadaran  | 0,453 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 3 | Karir individu melalui pendidikan | 0,393 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 4 | Motivasi internal | 0,392 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 5 | Mendapat kesempatan promosi | 0,309 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 6 | Sebagai hak karyawan | 0,525 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 7 | Mendapatkan KPI | 0,651 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 8 | Mendaatkan evaluasi | 0,423 | Valid | Hasil di atas 0,235 |

Nilai uji diatas menunjukan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pengembangan dinyatakan valid.

**Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **rhitung** | **Simpulan** | **Keterangan** |
| 1 | Meningkatkan kualitas produk | 0,399 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 2 | Menyelesaikan tugas dengan baik | 0,404 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 3 | Memenuhi jumlah hasil kerja | 0,499 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 4 | Mencapai target hasil kerja | 0,476 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 5 | Mengerjakan tugas tepat waktu | 0,504 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 6 | Hadir tepat waktu | 0,478 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 7 | Menguasai bidang pekerjaan | 0,611 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 8 | Bekerja dengan cermat | 0,583 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 9 | Bertanggung jawab | 0,583 | Valid | Hasil di atas 0,235 |
| 10 | Bekerja dengan cekatan | 0,269 | Valid | Hasil di atas 0,235 |

Nilai uji diatas menunjukan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pengembangan karir dinyatakan valid

1. **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabar responden atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach’s alpha* sebesar 0,6 atau jebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach’s Alpha* untuk semua variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan atas dasar perhitungan menggunakan SPSS (data SPSS terlampir).

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Cronbach’s α** | **Simpulan** | **keterangan** |
| 1 | Pelatihan  | 0,842 | Reliabel  |  *Cronbach’s α* >0,6 |
| 2 | Pengembangan karir | 0,737 | Reliabel  |  *Cronbach’s α* >0,6 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,801 | Reliabel  |  *Cronbach’s α* >0,6 |

 Hasil Penelitian 2025 Data diolah

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera dalam tabel Reliability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**UJI ASUMSI KLASIk**

1. **Hasil Uji Normalitas**
2. Uji Histogram

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan propability-plot maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov.* Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov,* data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (*2*-tailed)* > taraf nyata (α = 5%). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar Hasil Uji Histogram

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi Sentul.

1. Uji *Prophability Plot*

Uji normalitas dengan *prophability plot* (P-plot) adalah metode untuk memeriksa apakah data terdistribusi secara normal. Plot ini membandingkan distribusi kumulatif data yang diobservasi dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data terdistribusi normal, titik-titik pada plot akan mengikuti garis diagonal secara mendekati.

 

Gambar Uji Normalitas dengan *Prophability Plot*

Pada gambar di atas terlihat titik-titik pada plot menyebar di sekitar garis diagonal, maka kesimpulannya adalah data dianggap terdistribusi normal.

1. Uji normalitas dengan *kolmogrov smirnov*



**Gambar Hasil Uji Normalitas dengan *One-sample kolmograv Smirnov***

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.4. menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 > 0.005 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual distribusi normal.

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF <5. Di bawah ini disampaikan hasil uli multikolinierites dengan melihat tabel *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* atau VIF.

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan VIF)**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | *Collinierity statistics* |
| Tolerance | VIF |
| Hasil | Simpulan | Hasil | Simpulan |
| Pelatihan | 0,908 | > 0,1 | 1,101 | < 5 |
| Pengembangan Karir | 0,908 | > 0,1 | 1,101 | < 5 |

Data tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 4 itu berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variant dari sesidual tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut peterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik *scatterplot.*



**Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji di atas menunjukan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karna grafik menunjukan bahwa data tersebar secara merata tidak membentuk suatu pola tertentu.

**HASIL UJI HIPOTESIS**

1. **Persamaan Regresi Linier Berganda**

 Pengertian analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
| *Coefficients* ***a*** |
| Model | UnstandardizedCoefficient | StandardizedCoefficient | T | Sig. | CollinearityStatistic |
| B | Std.Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 25.069 | 5.191 |  | 4.829 | 000 |  |  |
|  | Total pelatihan | .356 | .091 | .439 | 3.902 | 000 | 0.908 | 1.101 |
|  | Total pengembangan karir | .132 | .141 | .106 |  .940 | .351 | 0.908 | 1.101 |
| a.dependen variabel : Kinerja Karyawan |

Melihat nilai *Unstandardized Coefficient Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang di hasilkan adalah Y=25.069+0,356x1+0,132x2

1. Konstanta sebesar 25,069 yang berarti jika variabel pelatihan dan pengembangan karier di anggap nol ,maka variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 25.069
2. Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,356, yang berarti nilai variabel pelatihan mengalami kenaikan atau penurunan satu, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,356.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan karier diperoleh nilai sebesar 0,132, yang berarti nilai variabel Pengembangan karier mengalami kenaikan atau penurunan satu, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,132

Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier perpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. **Hasil Uji F (Simultan)**

**Tabel Hasil Uji F (Simultan)**

|  |
| --- |
| ANOVAa |
| Model | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 181.061 | 2 | 90.531 | 10.096 | .000b |
|  | Residual | 600.782 | 67 |  8.967 |  |  |
|  | Total | 781.843 | 69 |  |  |  |
| a.Dependen variable : Kinerja karyawan |
| b.Predictors : (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan |

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 10,095, sementara itu nilai ftabel yang dilihat dari ftabel untuk distribusi 70 respoden 3,13 dengan rumus F=n-k-1 (70-2-1=Ftabel ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung 10,095 > dari Ftabel 3,13. Dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,005 . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

**3.Koefisien Determinasi**

**Tabel Koefisien Determinasi**

|  |
| --- |
| Model summary b |
| Model | R | R Square | Adjuster R Square | Std.Error of the Estimate |
| 1 | .481a | .232 | .209 | 2.994 |
| a.Predictors (constant) pelatihan,pengembangan karir |
| b.Devenden variable:Kinerja karyawan |

Tabel di atas menunjukan bahwa nilai *Adjuster R Square* adalah 0,209 atau 20,9%, data ini menunjukan bahwa variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama mempengaruhi Variabel devenden Kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,791 atau 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

1. **Hasil Uji t ( Parsial )**

**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | T | Sig. | Simpulan |
| thitung | T tabel | Hasil  | α = 5% |
| Pelatihan  | 3.902 | 1.944 | 0,000 |  < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Pengembangan Karir | 0.940 | 1.944 | 0,351 |  > 0,05 | Tidak berpengaruh signifikan |
| a.Dependent Variable : Kinerja karyawan |

Untuk menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau yang diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada Tingkat signifikasi 5% (α=0,05). Nilai ttabel pada Tingkat signifikasi 5% untuk responden sebanyak 70 yaitu 1.944. dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat disimpulkan bahwa

Secara parsial variabel Pelatihan secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi , karna thitung 3.902 >ttabel 1,944 serta nilai signifikasi 0,000 di bawah 0,05, artinya variasi model regresi H0 ditolak dan H1 diterima.

Secara parsial variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi , karna thitung 0.940 < ttabel 1,944 serta nilai signifikasi 0,351 di atas 0,05 dan ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak.

1. **Pengaruh Dominan**

Untuk mengetahui variabel independent yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.10. tabel tersebut menunjukan bahwa variabel indepenen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 0,439 yang berati bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

***Discussion***

Penelitian dengan melibatkan sebanyak 70 responden yang terdiri dari 40 dari bagian produksi, 6 dari bagian QA, dan 24 dari bagian QC, untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X1 yaitu pelatihan dan X2 yaitu pengembangan karier terhadap pengaruhnya pada variabel Y yaitu kinerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kesalahan atau *human eror* pada proses dan hasil produksi di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi Sentul Bogor, khususnya mengenai kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karier. maka permasalahan tersebut sedikit banyak sudah mulai terjawab melalui penelitian ini.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena rhitung > 0,235. Dan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki *koefisien* keandalan atau *cronbach’s alpha* > 0,6. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel.

 Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah Y = 25.069+0,356+0,132. Dalam Upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap\_ variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjuster R Square* adalah 20,9%% atau 0,209 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 20,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

 Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian dengan menghitung thitung .Diketahui dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa angka thitung variabel pelatihan adalah 3,902 sedangkan angka ttabel adalah 1,944 (thitung > ttabel) berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sementara angka thitung Variabel pengembangan karier adalah 0,940 sedangkan angka ttabel adalah 1.944 ( thitung < ttabel) berarti bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

 Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel yang perpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi yaitu pelatihan. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi .

***CONCLUSION***

1. Dilihat dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa angka thitung variabel pelatihan adalah 3,902 sedangkan angka ttabel adalah 1,944 (thitung > ttabel) berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sementara angka thitung Variabel pengembangan karier adalah 0,940 sedangkan angka ttabel adalah 1.944 ( thitung < ttabel) yang berarti bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dilihat dari hasil analisa pada tabel Anova menunjukan bahwa nilai fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 10,095, sementara itu nilai ftabel yang dilihat dari ftabel untuk distribusi 70 respoden 3,13 dengan rumus F=n-k-1 (70-2-1=Ftabel ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung 10,095 > dari Ftabel 3,13. Dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,005 . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.
3. Dilihat dari Tabel model *summary* menunjukan bahwa nilai *Adjuster R Square* adalah 0,209 atau 20,9%, data ini menunjukan bahwa variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama mempengaruhi Variabel devenden Kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi sebesar 20,9%.

***REFERENCES***

Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik. *Jakarta: Get Press indonesia*. [https://www.researchgate.net/profile/Moh-Rohman3/publication/377329440\_METODE\_PENELITIAN\_KUANTITATIF\_DAN\_KUALIT ATIF\_TEORI\_DAN\_PRAKTIK\_GET\_PRESS\_INDONESIA/links/65a0309740ce1c5902d51bc9/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-DAN-KUALITATIF-TEORI-DAN-PRAKTIK-GET-PRESS-INDONESIA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Moh-Rohman3/publication/377329440_METODE_PENELITIAN_KUANTITATIF_DAN_KUALIT%20ATIF_TEORI_DAN_PRAKTIK_GET_PRESS_INDONESIA/links/65a0309740ce1c5902d51bc9/METODE-PENELITIAN-KUANTITATIF-DAN-KUALITATIF-TEORI-DAN-PRAKTIK-GET-PRESS-INDONESIA.pdf) di akses 25 Februari 2025

Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 14 Februari 2015 [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=vboVEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ajabar,+S.+(2020).+Manajemen+sumber+daya+manusia.+Deepublish&ots=Xrnx1cxEAZ&sig=56VcMEfmRMqbhtJVm4o\_\_SemJwU&redir\_esc=y#v=onepage&q=Ajabar%2C%20S.%20(2020).%20Manajemen%20sumber%20daya%20manusia.%20Deepublish&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=vboVEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Ajabar,+S.+(2020).+Manajemen+sumber+daya+manusia.+Deepublish&ots=Xrnx1cxEAZ&sig=56VcMEfmRMqbhtJVm4o__SemJwU&redir_esc=y" \l "v=onepage&q=Ajabar%2C%20S.%20(2020).%20Manajemen%20sumber%20daya%20manusia.%20Deepublish&f=false) di akses 14 Februari 2025

AnantoM. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kirnerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, *1*(2), 125-137. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/155> di akses 22 Februari 2025

Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, *11*(1), 31-40. <https://online-journal.unja.ac.id/JSEL/article/view/18126> di akses 07 Februari 2025

Andriansyah, R. (2024). PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PRODUKSI PADA PT. TIRTA FRESINDO JAYA CIHERANG, skripsi, STIE GICI Depok <https://repository.stiegici.ac.id/document/2454/pengaruh-pelatihan-pengembangan-karir-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-operator-produksi-pada-pt-tirta-fresindo-jaya-ciherang> di akses 07 Februari 2025

DA MEI‘DJ, A. D. H. (2023). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAGAMARTHA ULTIMA MALANG* (Doctora dissertation, STIE Malangkucecwara). <https://repository.stie-mce.ac.id/2152/> di akses 14 Februari 2025

Ekasari, R. (2020). *Model Efektivitas Dana Desa untuk Menilai Kinerja Desa Melalui Pemberdayaan Ekonomi*. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=rvXcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=Ekasari,+R.+(2020).+Model+Efektivitas+Dana+Desa+untuk+Menilai+Kinerja+Desa+Melalui+Pemberdayaan+Ekonomi.+AE+Publishing&ots> di akses 14 Februari 2025

Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., ... & Pranyoto, E. (2023). Manajemen sumber daya manusia, <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/565766/manajemen-sumber-daya-manusia> di akses 14 Februari 2025

Fadhallah, R. A. (2021). *Wawancara*. Unj Press. <https://books.google.co.id/books/about/WAWANCARA.html?id=rN4fEAAAQBAJ&redir_esc=y> di akses 22 Februari 2015

Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature review analisis data kualitatif: tahap pengumpulan data. *Mitita Jurnal Penelitian*, *1*(3), 34-46. <https://jurnalmitita.univpasifik.ac.id/index.php/mjp/article/view/47> di akses 22 Februari 2025

Febrian, M. (2022). *Aplikasi Online Bengkel (Obeng) Kendaraan Bermotor Roda Dua Berbasis Android Menggunakan Metode Prototype* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma). <https://repository.binadarma.ac.id/6965/> di akses 22 Februari 2025

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6), 657-666. <https://www.researchgate.net/profile/Dr-Fauzi/publication/362386806_PELATIHAN_DAN_PENGEMBANGAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_SUATU_KAJIAN_LITERATUR_REVIEW_ILMU_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA/links/62e761e89d410c5ff3796372/PELATIHAN-DAN-PENGEMBANGAN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-SUATU-KAJIAN-LITERATUR-REVIEW-ILMU-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA.pdf?origin=journalDetail&_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9> di akses 07 Februari 2025

Handayani, R. L., Wahyuningsih, E. D., & Sina, I. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Posing Tipe Pre Solution Posing Terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah. *Integral (Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika)*, *2*(2), 119-124. <https://integral.upstegal.ac.id/index.php/jppm/article/view/46> di akses 22 Februari 2025

Hartono, R., Hasbullah, H., & Sutomo, S. (2022). Teknologi Kinerja. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/353386/teknologi-kinerja> di akses 14 Februari 2025

Hasan, A., Harahap, A. S., Az-Zahra, M. T., Ibrahim, M., & Zahra, A. A. (2023). Pendapatan Nasional Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Eco-Iqtishodi: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Syariah*, *5*(1), 19-34. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/ecoiqtishodi/article/view/3608> di akses 22 Februari 2025

Hasibuan, M. (2011). 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara* <https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/3f66e61b-90ca-49d4-85e4-da8ef83d12cf/content> di akses 07 Februari 2025

Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 259334. <https://www.neliti.com/publications/259334/validitas-isi-tahap-awal-pengembangan-kuesioner> di akses 14 Februari 2025

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A’yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, *1*(2), 392-401. <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/staf/article/view/8> di akses 07 Februari 2025

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 19-28. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/3039> di akses 14 Februari 2025

Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, *18*(2), 114-147. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JTE/article/view/19131> di akses 22 Februari 2025

Machmudi, A., & Iqbal, M. (2024). *TANGGUNG JAWAB BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN (BPOM) TERHADAP KELALAIAN PENGAWASAN PRODUKSI SEDIAAN FARMASI OBAT* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). <https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/7982/> di akses 07 Februari 2025

Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, *1*(1),40-50. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/83> di akses 14 Februari 2025

Muhajirin, M., & Panorama, M. (2017). Pendekatan praktis; Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, http://eprints.radenfatah.ac.id/2139/1/full\_Pendekatan%20Praktis%3B%20Metode%20Penelitian%20Kuantitatif%20dan%20Kualitatif.pdf

Muhlis, P. H., Dirham, D., & Dewi, S. R. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG PALOPO. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, *8*(3). <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/15087> di akses 14 Februari 2025

Nabila, N. A. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AREA CINTA DAMAI* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara). <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/2814> di akses 14 Februari 2025

Nadeak, B. (2019). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0. <http://repository.uki.ac.id/1004/2/Pertemuan_I.pdf> di akses 07 Februari 2025

Pamungkas, R. A. B., & Noorzaman, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kopetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Cibinong Kabupaten Bogor. <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/520c6c04-cbfa-402b-b6b8-31fd84d0ec68/pengaruh-pelatihan-kerja-dan-kopetensi-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bank-negara-indonesia-persero-tbk-kantor-cabang-cibinong-kabupaten-bogor?filename=bab-iii-r-angger-bintang-pamungkas-2412008358.pdf> di akses 06 maret 2025

Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19:(Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *1*(2), 135-153. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i2.10> di akses 14 Februari 2025

Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. *Jurnal ilmiah dinamika sosial*, *1*(2), 202-224. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/fisip/article/view/219> di akses 22 Februari 2025

Retnilasari, E., & Putra, P. (2019). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*, *10*(2), 49-61. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\_sdt=0%2C5&q=Retnilasari%2C+E.%2C+%26+Putra%2C+P.+%282019%29.](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Retnilasari%2C+E.%2C+%26+Putra%2C+P.+%282019%29.+Pengaruh+Program+Pelatihan+Dan+Pengembangan+Sumber+Daya+Manusia+Terhadap+Peningkatan+Kemampuan+dan+Kinerja+Karyawan+PT.+Bank+Syariah+Mandiri.+MASLAHAH+%28Jurnal+Hukum+Islam+Dan+Perbankan+Syariah%29%2C+10%282%29%2C+49-61.&btnG=) di akses 28 Februari 2025

Royani, A., Ridwan, R., & Somawati, S. (2025). Perancangan Sistem Informasi Input Data Siswa LKP Sakti Manfaat Indonesia Berbasis Java Netbeans. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (JRAMI)*, *6*(01),99-106. <https://jim.unindra.ac.id/index.php/jrami/article/view/10794> di akses 22 Februari 2025

Saefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, *6*(2), 223-235. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/95372100/557-libre.pdf?1670394615=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DDampak_Penilaian_Kinerja_dan_Pengembanga>. di akses 22 Februari 2025

Sandri, S. (2025). *IMPLEMENTASI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA GURU DI SMAN 1 MELINTING LAMPUNG TIMUR* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG). <https://repository.radenintan.ac.id/36988/> di akses 14 Februari 2025

Sari, D. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Anggaran II-Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/33265> di akses 14 Februari 2025

Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, *1*(4), 25-46. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/2184> di akses 14 Februari 2025

Sattvika, I. I. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sigma Cipta Caraka Regional Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5618/> di akses 22 Februari 2025

Siagian, M. (2025). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.socfindo Medan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, universitas islam sumatera utara). <https://repo.undiksha.ac.id/5043/> di akses 14 Februari 2025

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*, <https://publisher.yayasandpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/1603> di akses 22 Februari 2025

Simbolon, S. M., Dwiyanto, O., Pramudya, A. D., & Sinambela, L. (2025). Strategi komunikasi CGV dalam membangun hubungan dengan customer. *Jurnal Humaniora Revolusioner*, *9*(1). <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jhr/article/view/8642> di akses 22 Februari 2025

Sugiyono, P. D. (2010). Metode Penelitian. *Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. <http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/151/4/bab%20III.pdf> di akses 22 Februari 2025

Sukarno, B., Putro, F. H. A., & Prabowo, A. A. (2020). Strategi komunikasi pemasaran model nice untuk bisnis bermodal kecil dalam meraih konsumen. *Jurnal ekonomi, sosial & humaniora*, *1*(07), 71-80.

Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia, <http://eprints.ubhara.ac.id/9/> di akses 07 Februari 2025

Yulaikah, Y., Azizi, E., Respatiningsih, I., Nurliana, L., & Trikawati, T. (2024). Pengaruh pelatihan ketrampilan ekonomi kreatif dalam merangsang kreatifitas wirausaha terhadap peningkatan pendapatan di Sentul Lio Desa Cisait Kabupaten Serang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *6*(2), 154-172. <https://www.lppm-unbaja.ac.id/ejournal/index.php/jmb/article/view/3517> di akses 22 Februari 2025

Yuniarti, P., Wianti, W., & Rini, R. S. (2023). *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books> di akses 22 Februari 2025