

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO JAKARTA TIMUR

Sofia Lorent Hutabarat<sup>1</sup>, Zeinyta Azra Haroen<sup>2</sup>, Rini Wijayaningsih<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: [Sofia.lorent.hutabarat19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:Sofia.lorent.hutabarat19@mhs.ubharajaya.ac.id),  
[zeinyta.azra@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:zeinyta.azra@dsn.ubharajaya.ac.id), [rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Article History

Received : 26-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengembangan Karir**

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur dengan sampel 99 responden. Berdasarkan hasil penelitian dalam Uji Parsial (T) Variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  – hitung  $3.406 > 1,66071$  (  $t$  tabel ) dengan Sig  $0,001 < 0.05$ . variabel Pengembangan Karir (X2) diperoleh  $t$  hitung sebesar  $3.542 > 1,66071$  (  $t$  tabel) dengan nilai Sig  $0,001 < 0.05$ . selanjutnya dalam Uji Simultan (F) variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai (f-hitung) sebesar  $71.489 > 2.70$  (F tabel ) dengan nilai sig ialah  $0,000 < 0,05$ . Kemudian Uji Determinasi ( $R^2$ ) dihasilkan bahwa korelasi antara kedua variabel Pelatihan (X1) Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,8%.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the Effect of Training and Career Development on Employee Performance. The population in this study is PT. Telkom Access Pasar Rebo East Jakarta Branch. The method in this study is a quantitative method with a population of all employees of PT. Telkom Access Pasar Rebo East Jakarta Branch with a sample of 99 respondents. Based on the results of the study in the Partial Test (T) Training Variables have a significantly positive influence on Employee Performance with a  $t$ -count value of  $3.406 > 1.66071$  (  $t$  table) with a Sig of  $0.001 < 0.05$ . the Career Development variable (X2) obtained  $t$  count of  $3.542 > 1.66071$  (  $t$  table) with a Sig value of  $0.001 < 0.05$ . then in the Simultaneous Test (F) the variables of Training and Career Development simultaneously have a positive effect on the Employee Performance variable with a (f-count) value of  $71,489 > 2.70$  (F table) with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Then the Determination Test ( $R^2$ ) resulted in a correlation between*

*the two variables Training (X1) Career Development (X2) on Employee Performance (Y) of 59.8%.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk operasi perusahaan karena, pada akhirnya, perkembangan dan kesuksesan perusahaan bergantung pada kontribusi dan potensi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Untuk berfungsi dengan sebaik-baiknya, sumber daya manusia harus dikembangkan secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, terutama dalam hal kinerja, jika ingin mencapai tujuan organisasi. (Pangestika et al., 2019:323).

Pelatihan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu penting untuk memberikan pelatihan kepada pegawai yang relevan dengan tugas yang diembannya. Karyawan harus mendapatkan pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing agar dapat meminimalkan waktu dan biaya yang dikeluarkan. (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019:446-458)

Menurut (Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021: 97 -107) bahwa "Karyawan dibentuk dan dilengkapi melalui pelatihan, yang meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku mereka. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pelatihan. Pengembangan karyawan sangat penting jika ingin karyawan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan mereka.

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja agar efektifitas dan produktivitas dapat terlaksana secara efektif dalam suatu organisasi, maka pelatihan adalah suatu tata cara yang meliputi upaya-upaya yang dilakukan dalam bentuk dukungan yang diberikan kepada pegawai yang dilakukan oleh tenaga profesional atau instruktur. (Audah, 2020: 159)

Pelatihan yang dilakukan pada PT. Telkom Akses saat ini semakin mengalami penurunan baik dari menurunnya tingkat peserta pelatihan maupun dari tingkat pelatihan yang diadakan setiap tahunnya. Dengan diadakannya pelatihan maka akan memberikan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga dapat memicu performa karyawan dalam bekerja.

Kinerja adalah hasil akhir dari suatu prosedur yang diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan syarat atau perjanjian yang ditentukan. (Umar & Norawati, 2022:835 - 853). Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara moral dan etis dengan tetap mematuhi hukum. (Pancasasti, 2022:210 -227).

Kinerja mengacu pada seberapa baik seorang manajer mengelola organisasi, bisnis, dan sumber daya manusianya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan oleh orang-orang

yang menerima imbalan (hasil) dengan membebaskan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi dan berpengaruh pada organisasi, seperti saran yang dilakukan oleh karyawan dan penemuan yang dapat meningkatkan pendapatan organisasi atau perusahaan.(Eliana, 2020:84-95).

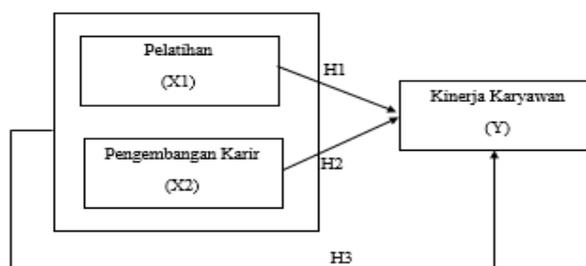
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi memiliki kualifikasi dan keterampilan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Untuk itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga (Marpaung et al., 2020:175-193).

Menurut (Robby & Angery, 2021:494-512) Pengembangan karir merupakan tindakan yang dilakukan karyawan untuk maju ke posisi yang lebih baik atau merancang karir yang berdampak positif bagi pertumbuhan bisnis.

Proses mempersiapkan seseorang untuk memegang posisi dalam organisasi atau bisnis yang berwawasan masa depan dikenal sebagai pengembangan karir. Dengan kemajuan ini muncul pengetahuan bahwa bisnis atau manajemen SDM telah mengembangkan strategi sebelumnya untuk strategi yang harus digunakan untuk memajukan karir karyawan saat mereka bekerja(Putri, 2021:164 -184)

Fenomena pengembangan karir yang terjadi pada PT. Telkom Akses adalah pengembangan karir yang tidak sesuai harapan karyawan, banyaknya keluhan karyawan mengenai minimnya perhatian kepada karyawan dan periode waktu pengembangan karir yang lumayan lama dan juga karyawan harus memenuhi syarat tertentu untuk mendapatkan posisi tertentu untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi, hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja dan melangkah lebih maju untuk menggali potensi dan karir yang dimiliki.

### Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X1 : Pelatihan

X2 : Pengembangan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Merupakan sebuah cara yang bisa dipilih oleh seorang peneliti untuk mendeskripsikan dalam cara keseluruhan komponen riset yang akan di gunakan dalam cara jelas dan terstruktur untuk membahas analisis yang akan menjadi tujuan dalam studi ini. Dan peneliian yang akan dilaksanakan kali ini memakai metode kuantitatif.

Berdasarkan desain penelitian yang telah di buat oleh penulis, maka gambaran Pelatihan dan Pengembangan Karir memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimana variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan pada Maret 2023 sampai dengan selesai. Dan penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Akses cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

Teknik pengambilan data yang digunakan penulis dalam meneliti penelitian ini ialah dengan cara membuat kuesioner lalu menyebarkannya kepada Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4.1 Uji Validitas Pelatihan (X1)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.737	0.1975	VALID
Pertanyaan 2	0.567	0.1975	VALID
Pertanyaan 3	0.722	0.1975	VALID
Pertanyaan 4	0.707	0.1975	VALID
Pertanyaan 5	0.704	0.1975	VALID
Pertanyaan 6	0.621	0.1975	VALID
Pertanyaan 7	0.674	0.1975	VALID
Pertanyaan 8	0.592	0.1975	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing - masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1975, sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel pelatihan dinyatakan valid.

**Tabel 4.6 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.644	0.1975	VALID
Pertanyaan 2	0.598	0.1975	VALID
Pertanyaan 3	0.459	0.1975	VALID
Pertanyaan 4	0.614	0.1975	VALID
Pertanyaan 5	0.629	0.1975	VALID
Pertanyaan 6	0.656	0.1975	VALID
Pertanyaan 7	0.695	0.1975	VALID
Pertanyaan 8	0.647	0.1975	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing - masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1975, sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pernyataan atau pernyataan yang ada pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid

**Tabel 4 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.568	0.1975	VALID
Pertanyaan 2	0.637	0.1975	VALID
Pertanyaan 3	0.500	0.1975	VALID
Pertanyaan 4	0.587	0.1975	VALID
Pertanyaan 5	0.618	0.1975	VALID
Pertanyaan 6	0.694	0.1975	VALID
Pertanyaan 7	0.690	0.1975	VALID
Pertanyaan 8	0.711	0.1975	VALID
Pertanyaan 9	0.551	0.1975	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing - masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1975, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesembilan butir pernyataan atau pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai Alpha >0,060 maka reliabel.

**Tabel 4.2 Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1.	Pelatihan	0,765	0,60	Reliabel
2.	Pengembangan Karir	0,752	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,752	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* atas variabel Pelatihan sebesar 0,765, Pengembangan Karir sebesar 0,752 dan kinerja karyawan sebesar 0,752. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

### Uji Normalitas

**Tabel 4.3 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		99	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.99584323	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.044	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.553 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.540
		Upper Bound	.566

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Uji Normalitas metode uji kolmogrov – smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal. Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,140 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas**

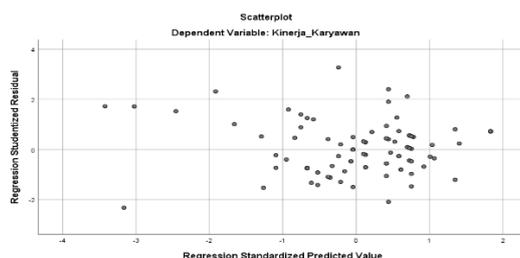
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,309	3,235	Tidak Multikolinieritas
Pengembangan Karir	0,309	3,235	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Pada tabel 4.4 dapat dilihat hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebesar  $0,309 > 0,1$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar  $3,235 < 10$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Gambar 4.5 tersebut menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik – titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.148	2.239		5.872	.000
	Pelatihan	.346	.102	.396	3.406	.001
	Pengembangan_Karir	.414	.117	.412	3.542	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 4.6 diatas maka diperoleh nilai konstan sebesar  $a= 13.148$ , nilai koefisien untuk variabel pelatihan sebesar  $b1 = 0.346$  dan variabel Pengembangan Karir sebesar  $b2 = 0.414$ . dari nilai tersebut maka diperoleh regresi untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.148 + 0.346 X1 + 0.414 X2$$

1. Konstanta = 13.148

Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi sebesar 13.148. hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka pengaruh pelatihan dan pengembangan karir adalah sebesar 13.148.

2. Koefisien Pelatihan (X1)

Nilai 0.346 pada variabel pelatihan (X1) adalah bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja di PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

3. Koefisien Pengembangan Karir (X2)

Nilai 0.414 pada variabel Pengembangan Karir (X2) merupakan bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh pengembangan karir sehingga semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

### Uji T (Parsial)

**Tabel 4.6 Uji T (Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.148	2.239		5.872	.000
	Pelatihan	.346	.102	.396	3.406	.001
	Pengembangan_Karir	.414	.117	.412	3.542	.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 2023.

Dari hasil tabel 4.6 diatas bahwa variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3.406 > 1,66071$  ( t tabel ) dengan Sig  $0,001 < 0.05$  (a) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam variabel Pengembangan Karir (X2) diperoleh t hitung sebesar  $3.542 > 1,66071$  ( t tabel) dengan nilai Sig  $0,001 < 0.05$  (a) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji ini dipakai untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam model.

**Tabel 4.7 Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581.406	2	290.703	71.489	.000 <sup>b</sup>
	Residual	390.372	96	4.066		
	Total	971.778	98			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

Sumber: Olah data SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar  $71.489 > 3,09$  (F tabel) dengan nilai sig ialah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Variable Kinerja Karyawan(Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.590	2.017

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 26 2023

Dari output diatas didapatkan nilai R-square senilai 0,598 atau 59,8%. Hal tersebut bahwa 59,8 % variabel kinerja karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur dapat diketahui oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir. Sisanya 40,2 % dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini misalnya motivasi dan disiplin.

### Pembahasan

Pembahasan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Timur

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis pertama ( $H_1$ ). Dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk variabel Pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar  $3.406 > 1,66071$  (t tabel) dengan sig.  $0,001 < 0,05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Timur**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis kedua (H2). Dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) untuk variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung sebesar  $3.542 > 1,66071$  (t tabel) dengan sig.  $0,001 < 0,05$  atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

## **3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.**

Berdasarkan hasil perhitungan untuk hipotesis ketiga (H3). Dari hasil pengujian secara bersama – sama atau uji simultan (uji F) nilai f hitung sebesar  $71.489 > 3,09$  (Ftabel) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Merujuk pada analisis dan pembahasan yang sudah dilaksanakan, bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.
2. Pengembangan Karir secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur
3. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur
  - A. Pada variabel Pelatihan, diharapkan perusahaan memberikan pelatihan kerja dengan rutin yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing-masing karyawan sehingga dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- B. Pada variabel Pengembangan Karir, proses pengembangan karir karyawan dapat ditinjau dan perhatikan lebih baik lagi agar karyawan dapat lebih semangat dalam memberikan kemampuannya dalam bekerja serta meningkatkan perjalanan karir dan kepemimpinannya di masa yang akan datang.
  - C. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerjasama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas karyawan agar hasil kerja dan kinerja semakin lebih baik dan menjadi yang terbaik
2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan dapat juga menambahkan atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As\_Said*, 1(2), 97–107.
- Eliana, E. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. *ZONAsi: Jurnal Sistem Informasi*, 2(2), 84–95. <https://doi.org/10.31849/zn.v2i2.4864>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14(1), 175–193. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/554>
- Mifthahul Rachmania. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - EQIEN*, 11(1), 859–867.
- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal Of Management*, 6(3), 177–188.
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Krakatau Steel Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,

- 4(02), 210–227. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2177>
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323.
- Putri, N. K. R. W. D. (2021). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Syifa Umra Syitah, & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Yuswardi, Y., & Wanto, I. (2022). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 920–926. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.670>