



Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Springs Club Gading Serpong Kab Tangerang

Aditya Indrajaya Rusmana

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Maghfiroh Yanuarti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
adityaindrajayausmana@gmail.com, dosen01089@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the Effect of Training and Career Development on Employee Performance at The Springs Club Gading Serpong both partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative. The sampling technique in this study is Probability Sampling with a sample of 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between training on employee performance. Where the simple linear regression equation $Y = 12.544 + 0.644 X_1$. The correlation value is 0.639. The coefficient of determination value is 40.9%. The calculated t value $> t$ table or $(6.442 > 1.670)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Career Development has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 14.422 + 0.094 X_2$. The correlation value is 0.697. The coefficient of determination is 48.5%. The calculated t value $> t$ table or $(7.523 > 1.670)$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee performance at The Springs Club Gading Serpong. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 4.764 + 0.424 X_1 + 0.456 X_2$. The correlation value is 0.795. The coefficient of determination is 63.1%. The calculated F value $> F$ table or $(50.546 > 3.15)$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.*

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

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada The Springs Club Gading Serpong baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *Probability Sampling* dengan sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,544 + 0,644 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,639. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,9%. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,442 > 1,670)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,422 + 0,094 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,697. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,5%. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,523 > 1,670)$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Springs Club Gading Serpong. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 4,764 + 0,424 X_1 + 0,456 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,795. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,1%. Nilai F hitung $> F$ tabel atau $(50,546 > 3,15)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

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

PENDAHULUAN

The Springs Club Gading Serpong Berdiri pada 31 Mei 2014 salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *hospitality* serta memanfaatkan konsep alam berupa pemandangan danau dengan *tag line* dari The Springs Club “*The Harmony Of Healty Living*” yang menjadi salah satu

Received Desember, 2025; *Revised* Desember, 2025; *Desember* 2025*

* **Aditya Indrajaya Rusmana**, adityaindrajayausmana@gmail.com

sports club terlengkap di kawasan jabodetabek. The Spring Club merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Summarecon Agung, Tbk dengan memberikan kepuasan kepada pelanggan, membangun gaya hidup sehat melalui layanan pribadi serta produk makanan dan minuman yang berkualitas. Selain meningkatkan kualitas pelayanan dan produksi tentunya The Springs Club diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan karena merupakan hal yang sangat penting

Menurut (Prayogi et al., 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut (Rivai, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Berikut merupakan tabel target pengunjung per-tahun pada The Springs Club Gading Serpong

Tabel 1.1
Data Pengunjung The Springs Club Tahun 2022-2024

Tahun	Target Pengunjung	(%)	Pencapaian	(%)
2022	12.000 orang	100%	10.850 orang	90,4%
2023	12.000 orang	100%	11.760 orang	98%
2024	12.000 orang	100%	10.131 orang	84,4%

Sumber : The Springs Club Gading Serpong

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja karyawan The Springs Club selama periode 2022-2024, terlihat adanya fluktuasi penurunan dalam pencapaian target pengunjung yang ditetapkan sebesar 12.000 orang per tahun. Pada tahun 2022 jumlah pengunjung sebesar 10.850 orang atau 90,4% belum mencapai target, lalu pada tahun 2023 total pengunjung mengalami sedikit kenaikan dengan total 11.760 orang dengan persentase 98%. Tahun 2024 kembali menurun dengan total 10.131 orang 84,4%. Hal ini disebabkan oleh kualitas pelayanan yang belum optimal. Akibatnya, target pengunjung dan pendapatan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Maka dari itu diperlukan adanya evaluasi terhadap para karyawan .

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya melalui pelatihan karyawan. Menurut (Cahya et al., 2024) “pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya

Tabel 1.2
Data Pelatihan Pada Karyawan The Springs Club Periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Peserta Pelatihan				Jenis Pelatihan Semua Divisi
		Hadir (%)		Tidak Hadir (%)		
2022	141	80	56,7%	61	43%	- Pelayanan Prima - Grooming - Penanganan Pelanggan
2023	150	110	73,3%	40	26,6%	- Hospitality Training - Leadership Basic
2024	160	65	40%	95	59%	- Pengetahuan produk - Keamanan - Kebersihan

Sumber : The Springs Club Gading Serpong

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dengan jenis pelatihan yang pernah dijalankan selama periode tersebut, dapat di lihat pada tahun 2022 terdapat 141 karyawan dengan 80 peserta pelatihan yang hadir atau sebesar 56,7%. Selanjutnya pada tahun 2023 jumlah karyawan meningkat menjadi 150 karyawan dan peserta pelatihan juga bertambah menjadi 110 peserta atau 73,3%. Namun

mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 65 peserta pelatihan atau 40% dari total 160 karyawan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya peserta pelatihan yang tidak mengikuti pelaksanaan proses pelatihan. Akibatnya, kompetensi dan kualitas pelayanan karyawan menjadi tidak optimal dan berdampak pada kinerja perusahaan. Maka dari itu diperlukan adanya evaluasi terhadap para karyawan. Pelatihan di The Springs Club memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung tugas-tugas operasional di sektor pelayanan publik. Pelatihan di rancang untuk mengatasi kesenjangan kompetensi di antara karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Survei Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	Jawaban				Responden
		Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1.	Perencanaan karir	8	26%	22	73%	30
	Perusahaan membantu saya dalam merencanakan pengembangan karir ke depan.					
2.	Pengembangan karir individu	10	33%	20	66%	30
	Saya aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan yang mendukung karir saya.					
3.	Pengembangan karir yang didukung organisasi	16	53%	14	46%	30
	Perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir.					
4.	Peran umpan balik terhadap kinerja	5	16%	25	83%	30
	Atasan saya memberikan umpan balik atas hasil kerja saya secara rutin.					
5.	Prestasi kerja	9	30%	21	70%	30
	Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap kesempatan promosi jabatan.					

Sumber : Pra Survei The Springs Club Gading Serpong

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, terlihat adanya sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa perusahaan membantu dalam perencanaan karir sebanyak 22 orang. Namun, masih banyak karyawan yang tidak aktif mengikuti pelatihan 20 orang menjawab tidak setuju, dan menilai umpan balik dari atasan kurang 25 orang tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan perusahaan terhadap pengembangan karir dan pemberian umpan balik masih perlu ditingkatkan. Akibatnya, karyawan cenderung sulit untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus segera melakukan evaluasi secara menyeluruh.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Saputra & Rahmat, 2024) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah

Pelatihan

Menurut (Gary Dessler, 2020) “pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan

memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan”. (Noe, 2020). Mengatakan bahwa pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2020) adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif asosiatif menurut (Sugiyono, 2022) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini diterapkan menggunakan metode survei. Dimana dalam metode ini, informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Pernyataan 1	0,595	0,250	VALID
	Pernyataan 2	0,601	0,250	VALID
	Pernyataan 3	0,537	0,250	VALID
	Pernyataan 4	0,650	0,250	VALID
	Pernyataan 5	0,596	0,250	VALID
	Pernyataan 6	0,701	0,250	VALID
	Pernyataan 7	0,419	0,250	VALID
	Pernyataan 8	0,574	0,250	VALID
	Pernyataan 9	0,446	0,250	VALID
	Pernyataan 10	0,543	0,250	VALID
Pengembangan Karir (X2)	Pernyataan 1	0,483	0,250	VALID
	Pernyataan 2	0,585	0,250	VALID
	Pernyataan 3	0,519	0,250	VALID
	Pernyataan 4	0,704	0,250	VALID
	Pernyataan 5	0,476	0,250	VALID
	Pernyataan 6	0,663	0,250	VALID
	Pernyataan 7	0,377	0,250	VALID
	Pernyataan 8	0,758	0,250	VALID
	Pernyataan 9	0,490	0,250	VALID
	Pernyataan 10	0,783	0,250	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,594	0,250	VALID
	Pernyataan 2	0,548	0,250	VALID
	Pernyataan 3	0,549	0,250	VALID
	Pernyataan 4	0,515	0,250	VALID
	Pernyataan 5	0,702	0,250	VALID
	Pernyataan 6	0,648	0,250	VALID
	Pernyataan 7	0,398	0,250	VALID
	Pernyataan 8	0,509	0,250	VALID
	Pernyataan 9	0,613	0,250	VALID
	Pernyataan 10	0,652	0,250	VALID

Sumber : Data diolah spss versi 27, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel 4.9 diatas maka dapat dilihat bahwa masing-masing item pernyataan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,250) dan bisa disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan yang dikumpulkan menjadi perhitungan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Indepen dan Dependen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,768	0,600	Realiablel
2	Pengembangan Karir (X ₂)	0,794	0,600	Realiablel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,772	0,600	Realiablel

Sumber : Spss versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan realibel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.98223551
Most Extreme Differences	Absolute		.051
	Positive		.051
	Negative		-.046
Test Statistic			.051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025.

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*^c sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dinyatakan dilakukan ke tahap analisis selanjutnya

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas Coefisients

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.764	3.134		1.520	.134		
Pelatihan X1	.424	.088	.421	4.836	.000	.824	1.214
Pengembangan Karir X2	.456	.076	.520	5.969	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.15 di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Pelatihan X1 sebesar 0,824 dan Pengembangan Karir X2 sebesar 0,824 nilai tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pelatihan X1 sebesar 1,214 dan Pengembangan Karir X2 sebesar 1,214 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Durbin – Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.631	.619	4.04917	1.962
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1,962 termasuk dalam rentang (1,550-2,460) dengan keterangan Tidak ada autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada nya autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.241	1.734		3.023	.004
	X1	-.027	.049	-.078	-.551	.584
	X2	-.030	.042	-.101	-.714	.478

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel Pelatihan (X₁) yaitu 0,584 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, Pengembangan Karir (X₂) yaitu 0,478 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.764	3.134		1.520	.134
	Pelatihan X1	.424	.088	.421	4.836	.000
	Pengembangan Karir X2	.456	.076	.520	5.969	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

1. Nilai konstanta sebesar 4,764 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,764 point

2. Nilai Pelatihan (X_1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424 point
3. Nilai Pengembangan Karir (X_2) 0,456 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,456 point

Koefisien Korelasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.619	4.04917
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas di peroleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0,795 atau $(0,795 \times 100\% = 79,5\%)$ dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.619	4.04917
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi ($KD = R^2 \times 100\%$) diperoleh bahwa $KD = 0,631 \times 100\% = 63,1\%$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 63,1\%) = 36,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji t Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.544	3.579		3.504	.001
	Pelatihan	.644	.100	.639	6.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,442 > 1.670). Hal tersebut diperkuat dengan p value Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050) Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada The Springs Club Gading Serpong

Tabel 4.30
Hasil Uji t Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.422	2.830		5.095	.000
	Pengembangan Karir	.611	.081	.697	7.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,523 > 1.670). Hal tersebut diperkuat dengan p value Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050) Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada The Springs Club Gading Serpong

Tabel 4.31
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Simultan ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1657.489	2	828.744	50.546	.000 ^b
	Residual	967.350	59	16.396		
	Total	2624.839	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31 diketahui F_{hitung} sebesar 50,546 dan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai f_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 62-2-1 = 59 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15 jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (50,546 > 3,15) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_{03}

ditolak H_{a3} diterima, jadi dapat di simpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Springs Club Gading Serpong

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan mengenai Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada The Springs Club Gading Serpong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $Y = 12,544 + 0,644 X_1$, nilai koefisien korelasi (R) 0,639 yang berarti koefisien antara variabel Pelatihan X_1 terhadap Kinerja Karyawan Y kuat. Nilai koefisien determinasi X_1 terhadap Y diperoleh yaitu 40,9% artinya variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh sebesar 40,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 60,1% merupakan pengaruh dari faktor-faktor variabel lain. Nilai t_{hitung} dari variabel Pelatihan adalah 6,442 lebih besar dari t_{tabel} 1,670 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan The Springs Club Gading Serpong
2. Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $Y = 14,422 + 0,094 X_2$, nilai koefisien korelasi (R) 0,697 yang berarti koefisien antara variabel Pengembangan Karir X_2 terhadap Kinerja Karyawan Y kuat. Nilai koefisien determinasi X_2 terhadap Y diperoleh yaitu 48,5% artinya variabel Pengembangan Karir (X_2) memiliki pengaruh sebesar 48,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 51,5% merupakan pengaruh dari faktor-faktor variabel lain. Nilai t_{hitung} dari variabel Pengembangan Karir adalah 7,523 lebih besar dari t_{tabel} 1,670 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan The Springs Club Gading Serpong
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada The Springs Club Gading Serpong dengan nilai regresi $Y = 4,764 + 0,424 X_1 + 0,456 X_2$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 yang berarti koefisien antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan kuat, nilai koefisien determinasi diperoleh yaitu 63,1% artinya variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh sebesar 63,1% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 36,9% merupakan pengaruh dari faktor variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis. Diketahui F_{hitung} sebesar 50,546 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $62-2-1 = 59$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15. jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,546 > 3,15$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak H_{a3} diterima, jadi dapat di simpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada The Springs Club Gading Serpong

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Darmalaksana,W.(2020).Metode Penelitian Kuantitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan.Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung,1-6.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Gary Dessler. (2020). A Framework For Human Resource Management. *Book*
- Ghozali, I. (2020). Ghozali, I. (2020). Uji Instrumen Data Kuesioner. C. Gunawan, Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap, 5. *Jaai*, 5(2), 101–130.
- Hasibuan, S. . (2019). *DASAR - DASAR MANAJEMEN.pdf* (pp. 1–273). <http://digilib.uinsgd.ac.id/4002/1/DASAR - DASAR MANAJEMEN.pdf>

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Springs Club Gading Serpong Kab Tangerang

- Irawan, F. I. (2024). *Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan* (Vol. 25, Issue 1).
- Leslie, T. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6, 40.
- Siagian, S. P. (2023). *Sumber daya manusia sumber daya manusia* (Issue September). https://www.researchgate.net/publication/374233901_SUMBER_DAYA_MANUSIA_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:167301636>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:202103342>
- Syariah, P. P. ... Makassar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. “

JURNAL :

- Adzim, M., & Vrikati, N. (2020). STUDI ISLAM DALAM KACA MATA NORMATIF DAN HISTORIS. *Al-Munqidz : Jurnal Kajian Keislaman*, 8, 441–452. <https://doi.org/10.52802/amk.v8i3.275>
- Akbari, K., & Tumanggor, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Arafiq Medika (Rumah Sakit Citra Arafiq Kota Depok) the Influence of Training and Career Development on Employee Performance At Pt Citra Arafiq Medika (Citra Arafiq Hospi. *Jurnal Inteleknsan Cendikia*, vol. 2 no. 2 (2025): february 2025, 2133–2147. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2451>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Asni, A. Chairunnisa, D. (2023). Penerapan Fungsi Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, And Controlling) dalam Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(1), 357–364. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i1.840>
- Cahya, A. N. ... Pamulang, U. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Al Fath Ikmi Cabang Utama Tangerang Selatan. *Jurnal KONSISTEN Vol.1, No.1, 1(1)*, 11–24.
- Firdaus, F. ... Lestari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 34–41. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v8i1.515>
- Hanifah Hidayatul M, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Plastik di Kabupaten Sleman. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 306–317. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i2.985>
- 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://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Hutabarat, S. L. ... Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2020). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173–188. <https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2021). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>

- Muhammad Ramdhan, & Rosita, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ananda Perkasa Mulia. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.46>
- Nalle, F. W. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEMISKINAN DI KECAMATAN INSANA KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA (TTU). *JURNAL DINAMIKA EKONOMI PEMBANGUNAN*, 1(3), 35. <https://doi.org/10.14710/jdep.1.3.35-45>
- Prayogi, M. A. ... Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- 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.
- Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 21.
- Saripah, R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Karya Prima di Banten. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.36416>
- Sasikiran, I. D. V. ... Radianto, D. O. (2024). Strategi Pemasaran Digital Yang Efektif Untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Digital Program Studi D4 Manajemen Bisnis , Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya teknologi informasi untuk memperluas dan meningkatkan fungsi marketing tradisional . *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 166–177.
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.195>
- Suawa, P. J. ... Waworundeng, W. (2021). manajemen pengelolaan dana revitalisasi danau Tondano oleh pemerintah kabupaten Minahasa (studi kasus di balai wilayah sungai Sulawesi). *Jurnal Governance*, 1(2), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/viewFile/36214/33721>
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>
- Wahyudi, Y. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4295769>
- Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). *JUPEMA (Jurnal Pengabdian Masyarakat) Laboratorium Pembelajaran FKIP Universitas Jambi* <https://online-journal.unja.ac.id/jupema/index-e-mail:jurnal.jupema@unja> *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan*. 2(1), 52–63. <https://online-journal.unja.ac.id/jupema/index>