

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Ivti Lailatul Hikmah, ²Sri Sudarsi,

¹Universitas Stikubank Semarang

¹ivtilailatulhikmah@mhs.unisbank.ac.id, ²srisudarsi@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

In a competitive business environment, organizations need to adopt efficient systems to maintain operational continuity and continue to modernize their operational systems and procedures. Human resource management (HR) is the key to improving the company's overall performance by focusing on managing and improving the quality of HR in all departments. Job training, career development, and organizational culture have an important role in influencing employee potential and performance. This research was conducted to explore the impact of job training, career development and organizational culture variables on employee performance at PT. Srikandi Jaya Property. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The test results show that job training, career development, and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. This confirms that investments in job training, career development, and improving organizational culture can increase overall employee productivity and performance. The research conducted by the author provides important insights for companies to develop more effective HR management strategies, increase employee satisfaction and retention, and strengthen their competitive position in an increasingly complex market.

Keywords : Human resource management, Employee training, Career development, Organizational culture, Employee performance

ABSTRAK

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, organisasi perlu mengadopsi sistem yang efisien untuk menjaga kelangsungan operasionalnya dan terus memodernisasi sistem serta prosedur operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan dengan fokus pada pengelolaan dan peningkatan kualitas SDM di semua departemen. Pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi potensi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi ini terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam pelatihan kerja, pengembangan karir, dan peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian yang penulis lakukan, memberikan wawasan yang penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif, meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, serta memperkuat posisi kompetitifnya di pasar yang semakin kompleks.

Kata kunci : Manajemen sumber daya manusia, Pelatihan kerja, Pengembangan karir, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi perlu menerapkan sistem yang efektif untuk menjaga kelangsungan usaha. (Basuki, 2023) Dengan kemajuan teknologi, perusahaan harus memperbarui sistem dan prosedur operasionalnya. Salah satu faktor penting dalam persaingan adalah memiliki sumber daya manusia (SDM) dan talenta yang berkualitas (Avita et al., 2023). Manajemen SDM merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan, dengan fokus pada pengelolaan dan peningkatan kualitas SDM di seluruh departemen organisasi (Iskandar, 2018).

Manajemen SDM yang tepat dapat memaksimalkan kinerja organisasi. Perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan SDM berkualitas, memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi potensi SDM meliputi kinerja karyawan, pengembangan karir, dan budaya organisasi (Nooh et al., 2017). Faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan komponen penting dalam manajemen SDM. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan keterampilan karyawan, serta membantu organisasi mencapai tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak didukung oleh faktor organisasi tertentu bisa berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain pelatihan, pengembangan karir juga penting untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi, yang mencakup norma, nilai, dan keyakinan, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adam et al., 2020).

Penelitian yang penulis lakukan bermanfaat untuk membantu perusahaan memahami pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini juga mengungkap pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan karir yang meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Dengan menekankan pentingnya budaya organisasi, penulis ingin membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Srikandi Jaya Property.

LANDASAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mencakup proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. (Ratnasari & Aidah, 2020). Pelatihan juga merujuk pada pengembangan keterampilan kerja yang dapat digunakan untuk menunjang kinerja. Berdasarkan pengertian diatas pelatihan digunakan suatu perusahaan atau instansi untuk meningkatkan, membantu, dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan (Gultom et al., 2021). Organisasi memanfaatkan pelatihan untuk memperkenalkan keterampilan manajemen baru yang akan dikerjakan pegawai, serta menghasilkan karyawan yang berkualitas. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. (Hendra, 2020)

Pengembangan Karir

Ratnasari & Aidah, (2020) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya untuk mengubah atau meningkatkan karir seorang pegawai dari posisi lain di berbagai ruang dan golongan. (Andaryansu et al., 2022) Pada dasarnya pengembangan karir merupakan suatu cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja oleh pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan pengelolaan SDM. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan

dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa depan. Karena itu, upaya untuk membangun sistem pengembangan karir yang baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka dan menyesuaikannya dengan kebutuhan organisasi. (Engel, 2014)

Budaya Organisasi

Budaya menurut (Mohsen et al., 2020) Budaya organisasi adalah kumpulan aturan, prinsip, dan kepercayaan yang mendasari perilaku pekerja di suatu perusahaan. Kebudayaan mencakup berbagai tradisi, keyakinan, nilai-nilai, dan prinsip-prinsip yang dipraktikkan oleh kelompok orang di lingkungan tertentu. (Wahjono, 2022), menyatakan bahwa organisasi berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan peluang pengembangan budaya organisasi dengan berbagai nilai utama sambil mempertahankan berbagai tujuan awal dan orientasi. Budaya organisasi dapat tetap menjadi titik fokus ketika melakukan penelitian di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi memegang peranan penting dalam merancang strategi, perilaku, dan kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, yang berimplikasi positif pada kinerja organisasi. Tujuannya untuk memaksimalkan pembelajaran karyawan tentang keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku baru untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan bisnis. Kinerja karyawan, yang krusial untuk mencapai tujuan organisasi, sangat dipengaruhi oleh pelatihan karena meningkatkan keterampilan, kapabilitas, kepercayaan diri, dan kompetensi (Kuruppu & Karunarathna, 2021).

Semakin sering dilakukan pelatihan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Andaryansu et al., 2022), Manasvi Mishra (2020), Kuruppu, CL, Kavirathne, CS & Karunarathna, N. (2021) membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa komponen internal seperti motivasi, kemampuan, dan peluang pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi. Pengembangan karir dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi cara mereka bekerja. Aktivitas pengembangan karir di perusahaan berpengaruh pada kinerja karyawan (Nami Nasution et al., 2018).

Semakin banyak peluang pengembangan karir yang tersedia, semakin baik kinerja karyawan. Pengembangan karir mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara realistis, yang mengarah pada peningkatan kinerja, retensi yang lebih kuat, dan pemanfaatan lebih baik dari talenta yang ada. Penelitian oleh Sijabat et al. (2020) dan Siti Aidah, Sri Langgeng Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

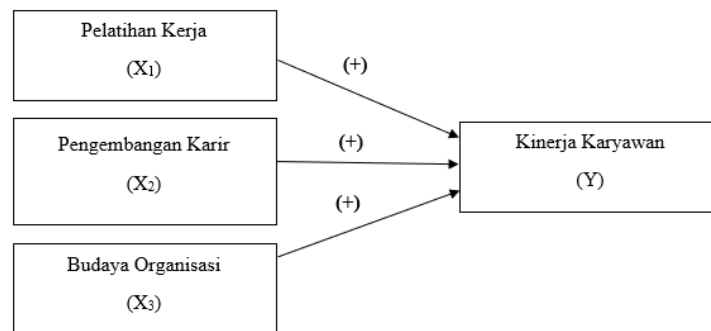
Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan, dan perilaku yang menjadi ciri khas bagaimana kelompok dan individu bekerja bersama untuk menyelesaikan tugas. Budaya ini mencerminkan kepribadian dan identitas suatu organisasi, terbentuk melalui sistem perilaku dan nilai-nilai yang terlihat dalam sikap dan persepsi anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, mendukung kinerja individu (Suryadi, 2010). Pemahaman mendalam tentang budaya organisasi mendorong perusahaan untuk meningkatkan kinerja jangka panjangnya. Organisasi yang membangun sistem SDM dan budaya organisasi yang efektif dan mendukung nilai-nilai tertentu, cenderung memberikan pengaruh positif terhadap sikap dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi (Aliana et al., 2024).

Semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian oleh Fauziah Nami Nasution, Emmy Mariatin, Siti Zahreni (2018), serta Agung Hendra Djatmiko, Harsono, Mokh Ntsir (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini didasarkan pada berbagai studi yang menggabungkan variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi yang semuanya mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1 Model Kerangka Berpikir

METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Srikandi Jaya Property dengan fokus pada kinerja karyawan dilakukan menggunakan metode pengumpulan data primer melalui kuisisioner. Jumlah sample diambil dengan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Kuisisioner diukur menggunakan skala *Likert* untuk mengukur variabel, dengan uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen penelitian. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen, serta uji F dan koefisien determinasi R^2 untuk menilai pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki-Laki	56	54,90%
perempuan	46	45,10%
Usia		
20-29	66	64,71%
30-39	24	23,53%
40-49	11	10,78%
50-60	1	0,98%
Pendidikan		
SMA/SMK	59	57,84%
D3	11	10,78%
S1	28	27,45%
Pasca sarjana/S2/S3	4	3,92%
Lama Bekerja		
< 5 Tahun	69	67,65%
6 – 10 Tahun	21	20,59%
11 – 15 Tahun	8	7,84%
> 15 Tahun	4	3,92%

Pengujian Instrumen

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian model menggunakan analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel-variabel mempengaruhi hipotesis tentang hubungan antar variabel bebas secara parsial. Pengaruh dari pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi dievaluasi menggunakan metode statistik yang terdokumentasi dalam tabel berikut :

Tabel 7 Koefisien Persamaan Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	10.991	1.030			10.669	.000
Pelatihan Kerja	.118	.041	.149		2.915	.004
Pengembangan Karir	.292	.040	.343		7.358	.000
Budaya Organisasi	.478	.036	.590		13.338	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.PK + \beta_2.PR + \beta_3.BO + e$$

$$= 10,991 + 0,118PK + 0,292PR + 0.478BO + e$$

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1852.319	3	617.440	269.319	.000 ^b
Residual	224.675	98	2.293		
Total	2076.994	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Tabel uji simultan (Uji F) tersebut digunakan untuk mengevaluasi signifikansi atau keberadaan linearitas dalam regresi. Kriteria penentuan signifikansi didasarkan pada nilai Sig. Jika nilai Sig < 0,05, maka kriteria terpenuhi. Dalam tabel yang disajikan, ditemukan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang mempertimbangkan pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, langkah selanjutnya adalah menganalisis koefisien determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.889	1.51413

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja.

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Berdasarkan perhitungan, *Adjusted R Square* penelitian ini menunjukkan angka 0,889 atau 88,9%. Ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi sebesar 88,9%, sementara sisanya sebesar 11,1% dapat dijelaskan oleh model lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10.991	1.030		10.669	.000
Pelatihan Kerja	.118	.041	.149	2.915	.004
Pengembangan Karir	.292	.040	.343	7.358	.000
Budaya Organisasi	.478	.036	.590	13.338	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

H₁ Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Variabel pelatihan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,149 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi pelatihan kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H₂ Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai koefisien sebesar 0,343 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi pengembangan karir akan semakin meningkat kinerja karyawan.

H₃ Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,590 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, maka semakin tinggi budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja yang diberikan maka memberikan peningkatan pada kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah suatu cara untuk mendorong kinerja karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.

(Ratnasari & Aidah, 2020) menjelaskan semakin tinggi program pelatihan yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan terhadap organisasi. pelatihan adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih praktis serta disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan jika karyawan mendapatkan pelatihan kerja terlebih dahulu maka kinerja karyawan semakin baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang diberikan perusahaan dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik dan menghasilkan produk yang berkualitas serta memenuhi kebutuhan permintaan. Dengan peningkatan karir yang diberikan juga dapat mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

(Nami Nasution et al., 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan semakin baiknya kualitas pengembangan karir yang menjadi salah satu bentuk dukungan organisasinya, karyawan akan merasa terbantu dengan tujuan yang jelas dan realistis yang berpengaruh pada motivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan posisi tertentu yang menjadi target mereka, dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja mereka. program pengembangan karir pada suatu perusahaan dapat memantau dan mengawasi kinerja, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang perlu dikembangkan oleh setiap karyawan untuk mencapai posisi yang ditargetkan sehingga menjadi karyawan akan termotivasi untuk meningkatkannya demi mencapai target dan tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan organisasi yang memberikan pengembangan karir terhadap karyawannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property. Budaya organisasi yang mengakar kuat akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi diperusahaan tempat bekerja yang pada akhirnya akan mendatangkan kinerja yang diharapkan serta perilaku konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan.

(Nami Nasution et al., 2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi biasa disebut budaya kerja yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan karena nilai-nilai budaya organisasi menjadi landasan bagi karyawan dalam organisasi untuk menjawab tantangan dari lingkungan kerja dan pesaingnya. Oleh karena itu budaya memegang peran penting agar semakin kuat nilai-nilai yang ditanamkan pada karyawan sebagai motor penggerak suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kualitas kerjanya. Sebaliknya jika semakin lemah budaya organisasi maka semakin buruk pula kinerja pegawainya. Hal itu menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Srikandi Jaya Property. Ketersediaan informasi yang jelas mengenai jalur karir dan peluang pengembangan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Budaya organisasi yang ada di PT. Srikandi Jaya Property berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menjadi pedoman bagi perilaku dan aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Saran

1. Mempertahankan pelatihan kerja untuk menjaga kinerja karyawan sebagai pendorong utama perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Memperhatikan pengembangan karir karyawan karena variabel ini memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap kinerja. Karyawan diharapkan untuk menjaga tanggung jawab terhadap tugas dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Menetapkan dan memperkuat budaya organisasi yang baik, yang dapat dijadikan contoh dalam perilaku dan aktivitas sehari-hari di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.
- Aliana, Abdul Kadir Sumardi, Nurwahyudi Nurdin, & Ahmad Mukhtar. (2024). Analisis Sinergi Lingkungan Strategis, Budaya Organisasi, dan Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(6), 430–443.
- Andaryansu, P., & Karier, K. K. (n.d.). *Pelatihan Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Intervensi variabel pada variabel Kinerja Pegawai*.
- Andaryansu, P., Zefriyenni, Z., & Lusiana, L. (2022). The Effect of Career Development and Training On Employee Performance With Compensation As An Intervening Variable At PT. Nagari Bank. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(12), 2553–2570.
- Avita, D. N., Aditya, R., Fakhruddin, A., Tohir, N. I., & Anshori, M. I. (2023). Maximizing Strategies For Developing Business In The Digital Transformation Era. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(4), 56–61.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Engel. (2014). Pengembangan Karir dan Kinerja. *Pengembangan Karir Dan Kinerja*, 13–36.
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59–71.
- Gultom, M. A., Susita, D., & Wolor, C. W. (2021). *Effect of Job Involment, Training and Career Development on Performance Employees Hr Bureau Orkum Lapan*. 4(2), 70.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Kuruppu, C., & Karunaratna, N. (2021). *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka* *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka*. 21(February).
- Marnisah, L., Kore, J. R. R., & Ora, F. H. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3).

- Mohsen, A., Neyazi, N., & Ebtekar, S. (2020). The Impact of Organizational Culture on Employees Performance: an Overview. *International Journal of Management (IJM)*, 11(8), 879–888.
- Nami Nasution, F., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–65.
- Nooh, F. O., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2917–2926.
- Ramadhani, N. P., & Deka, C. F. (2023). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Team Work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151–5160.
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi. *Manajerial*, 08, 1–9.
- Wahjono, W. (2022). Dampak Operasional Budaya Kerja Diberbagai Sektor Industri Setelah Pandemi Covid-19 Mereda. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(1), 39–45.