

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk

Muhammad Abdul Latif^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto², Tri Indah Annisa³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya NO. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: muhammadabdullatif965@gmail.com

Submit: 03-08-2025 | Revisi : 06-09-2025 | Terima : 17-09-2025 | Terbit online: 22-09-2025

Abstrak - Sumber daya manusia memegang peran penting sebagai pelaksana kebijakan perusahaan sehingga diperlukan pelatihan dan pengembangan karier yang memadai untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Dari total 295 karyawan tetap, sebanyak 30 orang dijadikan sampel menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan pedoman Roscoe, dengan pertimbangan keterbatasan akses populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,032 > t$ tabel $2,051$. Sementara itu, pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh signifikan karena nilai t hitung $1,650 < t$ tabel $2,051$, salah satunya diduga akibat ukuran sampel yang relatif kecil sehingga pengaruh sebenarnya tidak terdeteksi. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung $8,375 > F$ tabel $3,35$. Nilai R Square sebesar $0,383$ menunjukkan bahwa $38,3\%$ variasi dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan ($X1$) dan pengembangan karier ($X2$), sedangkan sisanya $61,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan karier; Kinerja karyawan

Abstract - Human resources play an important role as implementers of company policies so adequate training and career development are needed to improve their performance. This study aims to determine the influence of training and career development on the performance of employees of PT Waskita Karya (Persero) Tbk, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative descriptive approach with multiple linear regression analysis. Of the total 295 permanent employees, 30 people were sampled using a simple random sampling technique based on Roscoe guidelines, taking into account limited population access. The data collection technique was carried out through observation and the distribution of questionnaires. The results of the analysis showed that partially training had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $3.032 > t$ table 2.051 . Meanwhile, career development did not show a significant effect because the t -value was calculated at $1,650 < t$ table $2,051$, one of which was suspected to be due to a relatively small sample size so that the actual influence was not detected. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee performance, with an F score of $8.375 > a$ table of 3.35 . The R -Square value of 0.383 indicates that 38.3% of the variation in employee performance variables (Y) can be explained by training variables ($X1$) and career development ($X2$), while the remaining 61.7% is influenced by other factors outside of this study model.

Keywords: Training; Career development; Employee performance

1. Pendahuluan

Di tengah dinamika dan persaingan dunia bisnis yang terus berkembang, kesuksesan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. SDM merupakan aset strategis yang harus dikelola dan dikembangkan secara maksimal agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu terus mengupayakan peningkatan kompetensi para karyawannya, salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan karier.

Seiring dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, kinerja karyawan menjadi salah satu tolok ukur utama dalam mengevaluasi kontribusi terhadap organisasi. Hasibuan (2016, dalam Nainggolan et al., 2022) mendefinisikan kinerja sebagai output dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang



berdasarkan keterampilan, pengalaman, komitmen, serta alokasi waktu yang digunakan. Oleh karena itu, memahami berbagai aspek yang memengaruhi kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam memperkuat daya saing perusahaan. Terkait hal tersebut, pelatihan dan pengembangan karier dianggap sebagai dua faktor kunci yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu (Amrin & Darwis, 2022). Dalam upaya peningkatan kinerja tersebut, pelatihan menjadi salah satu solusi strategis. Kasmir (2019) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses yang membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan guna menjalankan pekerjaannya secara efektif, serta membentuk perilaku yang selaras dengan budaya perusahaan. Oleh sebab itu, pelatihan berperan penting dalam membentuk tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap tuntutan pekerjaan (Dewi & Rahmawati, 2021).

Selain program pelatihan, pengembangan karier juga memainkan peran signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Menurut Rivai et al., (2018), pengembangan karier merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat meraih tujuan karier yang diharapkan, dengan mempertemukan aspirasi pribadi dan peluang karier yang ditawarkan oleh perusahaan. Dukungan terhadap pengembangan karier ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap performa mereka (Larasati et al., 2023).

Berbagai konsep tersebut menjadi relevan dalam konteks PT Waskita Karya (Persero) Tbk, sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor konstruksi dan infrastruktur serta memegang fungsi penting untuk membantu pembangunan nasional. Perusahaan ini memiliki rekam jejak panjang sejak era kolonial dan telah berkontribusi secara signifikan dalam berbagai proyek prioritas pemerintah. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama dalam memastikan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target operasional maupun tujuan pembangunan nasional (PT Waskita Karya (Persero) Tbk, 2024).

Namun, hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan, tetapi pengembangan karier tidak berpengaruh; sebagian lainnya menemukan hasil sebaliknya; dan ada pula yang menunjukkan keduanya berpengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan (Hanafiah & Akbar, 2024; Manoppo et al., 2021; Ratnasari & Aidah, 2020; Sifabela Melliinia Agustin & Safaria, 2021; Susanti, 2023; Wulansari & Tilova, 2024). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

Melihat berbagai hasil temuan yang beragam dari studi-studi sebelumnya serta urgensi peningkatan kinerja karyawan dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, maka penelitian ini dianggap relevan untuk dilakukan. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperjelas sejauh mana pelatihan dan pengembangan karier memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di lingkungan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengusung judul: “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk.”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Waskita Karya (Persero) Tbk yang beralamat di MT Haryono Kav. 10, Cawang, Jakarta 13340, dengan fokus pada karyawan yang bekerja di kantor pusat. Kegiatan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu pada Mei hingga Juni 2025. Variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel independen, yakni Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Rivai et al., (2018) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis dengan tujuan untuk mengarahkan perubahan perilaku karyawan sehingga sejalan dengan upaya pencapaian sasaran organisasi. Menurut Rivai et al., (2018), terdapat sejumlah faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pelatihan, antara lain instruktur, peserta, materi pelatihan, metode yang digunakan, tujuan pelatihan, serta lingkungan pendukung.

Rivai et al., (2018) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja individu guna mendukung pencapaian jenjang karier yang diinginkan. Menurut Rivai et al., (2018), pencapaian karier individu dipengaruhi oleh faktor seperti 1) Kinerja Kerja (*Job Performance*), 2) Eksposur (*Exposure*), 3) Jaringan Kerja (*Networking*), 4) Mengundurkan Diri (*Resignations*), 5) Loyalitas terhadap Organisasi (*Organizational Loyalty*), 6) Peran Pembimbing dan Sponsor (*Mentors and Sponsors*), 7) Bawahan Kunci (*Key Subordinates*), 8) Peluang Pengembangan Diri (*Growth Opportunities*), 9) Pengalaman Internasional (*International Experience*).

Rivai et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang muncul dari gabungan dari tingkat motivasi dan keahlian yang dikuasai oleh seseorang. Menurut Kasmir (2019), kinerja karyawan bisa dievaluasi melalui sejumlah indikator seperti mutu pekerjaan, jumlah output yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efisiensi penggunaan biaya, tingkat kebutuhan pengawasan, serta hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana kuesioner dijadikan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap yang bekerja di kantor pusat, dengan total sebanyak 295 orang. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, metode ini disebut sederhana karena tiap subjek dalam populasi diberi peluang seragam untuk terpilih sebagai sampel, tanpa mempertimbangkan tingkatan

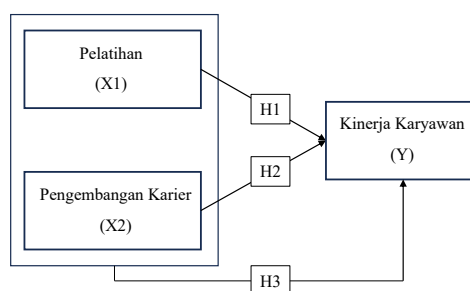
atau strata tertentu dalam populasi (Sugiyono, 2017).

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pada pedoman yang dikemukakan oleh Roscoe. Menurut Roscoe (dalam Sucipto, 2025) memberikan panduan mengenai ukuran sampel yang ideal dalam penelitian, yang dapat dijadikan acuan oleh peneliti dalam menentukan jumlah responden yang sesuai. 1. Ukuran sampel yang dianggap memadai dalam suatu penelitian berkisar antara 30 hingga 500 responden. 2. Apabila sampel dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu, seperti jenis kelamin atau status pekerjaan, maka setiap kelompok sebaiknya memiliki setidaknya 30 partisipan. 3. Untuk analisis multivariat seperti regresi ganda atau korelasi, jumlah sampel idealnya adalah sepuluh kali jumlah variabel yang dianalisis. Sebagai contoh, jika terdapat lima variabel, maka diperlukan minimal 50 responden. 4. Dalam penelitian eksperimen yang sederhana, di mana terdapat kelompok perlakuan dan kelompok kontrol, jumlah anggota dalam masing-masing kelompok disarankan berkisar antara 10 hingga 20 orang.

Berdasarkan ketentuan jumlah minimal sampel untuk analisis multivariat, yaitu sepuluh kali jumlah variabel bebas yang diteliti, maka dengan dua variabel independen (X1: Pelatihan dan X2: Pengembangan Karier), jumlah minimal sampel adalah: $n \geq 10 \times 2 = 20$. Namun, untuk memenuhi rekomendasi Roscoe dan mempertimbangkan keterbatasan akses terhadap seluruh populasi (295 karyawan tetap di kantor pusat), penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan tetap. Jumlah ini memenuhi kriteria minimum yang disarankan serta memungkinkan pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda secara valid.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sejumlah tahapan, yaitu: pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta uji linearitas. Selain itu, dilakukan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis baik secara individual maupun bersama-sama, serta dilakukan pula analisis terhadap koefisien determinasi, baik untuk masing-masing variabel maupun secara kolektif.

Berdasarkan uraian teori secara umum serta temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan, maka kerangka berpikir yang dijadikan acuan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Gambar 1. Kerangka Berpikir diatas, berikut adalah keterangan yang dapat dijelaskan:

Y: Variabel Dependen Kinerja Karyawan

X1: Variabel Independen Pelatihan

X2: Variabel Independen Pengembangan Karier

→: Peran tiap-tiap variabel X1 dan X2 dalam Y

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Menurut Sujarweni, uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam suatu instrumen mampu merepresentasikan variabel yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dengan derajat kebebasan (df) sebesar 28, yang diperoleh dari jumlah sampel ($n = 30$) dikurangi 2. Nilai r tabel yang diperoleh berdasarkan taraf signifikansi tersebut adalah 0,3610. Item dikategorikan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan menunjukkan nilai positif.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan X1	<i>Pearson Correlation</i> (R hitung)	R tabel	Keterangan
X1.P1	0.438	0.3610	Valid
X1.P2	0.870	0.3610	Valid
X1.P3	0.603	0.3610	Valid
X1.P4	0.831	0.3610	Valid
X1.P5	0.682	0.3610	Valid
X1.P6	0.709	0.3610	Valid

Berdasarkan Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pelatihan diatas, seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

Pernyataan X2	<i>Pearson Correlation</i> (R hitung)	R tabel	Keterangan
X2.P1	0.575	0.3610	Valid
X2.P3	0.518	0.3610	Valid
X2.P4	0.720	0.3610	Valid
X2.P5	0.537	0.3610	Valid
X2.P6	0.601	0.3610	Valid
X2.P7	0.742	0.3610	Valid
X2.P8	0.600	0.3610	Valid
X2.P9	0.535	0.3610	Valid

Berdasarkan Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier diatas, dari sembilan pernyataan dalam variabel pengembangan karier, delapan dinyatakan valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel. Namun, satu pernyataan, yaitu X2.P2, dinyatakan tidak valid karena nilai r hitungnya berada di bawah batas yang ditetapkan, sehingga item tersebut tidak dimasukkan dalam analisis berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan Y	<i>Pearson Correlation</i> (R hitung)	R tabel	Keterangan
Y.P1	0.913	0.3610	Valid
Y.P2	0.872	0.3610	Valid
Y.P3	0.859	0.3610	Valid
Y.P4	0.901	0.3610	Valid
Y.P5	0.811	0.3610	Valid
Y.P6	0.753	0.3610	Valid

Berdasarkan Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan diatas, setiap butir dalam konstruk kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang melampaui nilai r tabel, sehingga memenuhi kriteria validitas, yang berarti seluruh pernyataan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis data lebih lanjut.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai keterpaduan jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner menunjukkan konsistensi dan kestabilan, khususnya dalam mengungkap dimensi dari suatu variabel. Pengujian ini dapat dilakukan secara simultan terhadap seluruh item pertanyaan. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh (Safitri & Darmawati, 2020), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,600.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

Berdasarkan Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,775 mengindikasikan bahwa item-item pada variabel pelatihan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Karena nilai tersebut melewati batas minimal 0,60, maka instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel ini dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	8

Berdasarkan Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742 pada variabel pengembangan karier juga menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik. Karena nilainya berada di atas 0,60, maka item-item pada variabel ini dapat dinyatakan reliabel dan konsisten.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

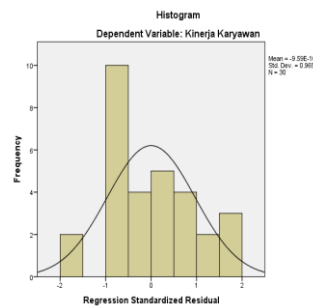
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

Berdasarkan Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan diatas, variabel kinerja karyawan menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924. Nilai ini jauh melampaui batas minimal 0,60, yang menandakan bahwa instrumen tersebut sangat konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur kinerja karyawan secara akurat.

3.2. Uji Asumsi Klasik

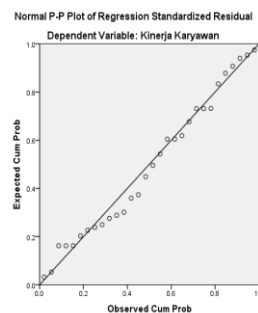
3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, nilai residual atau galat mengikuti distribusi normal. Hal ini penting karena pengujian statistik, seperti uji t dan uji F, mensyaratkan bahwa residual harus terdistribusi normal, hal ini menjadi sangat krusial terutama pada ukuran sampel yang kecil, jika asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil uji statistik dapat dianggap tidak valid. Menurut Ghozali (2018), pengujian normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 2. Grafik Histogram diatas, terlihat bahwa bentuk distribusi data menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*), tanpa adanya kecenderungan ke arah kiri maupun kanan. Ciri ini merupakan indikasi bahwa data residual tersebar secara simetris. Dengan demikian, berdasarkan bentuk grafik, dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti distribusi normal.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot diatas, selain uji histogram dan *Shapiro-Wilk*, normalitas juga diuji melalui grafik Normal P-P Plot. Pada grafik ini, titik-titik residual tersebar secara konsisten mengikuti garis diagonal, menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, hasil uji ini memperkuat kesimpulan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik – *Shapiro-Wilk*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.105	30	.200*	.975	30	.684

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 7. Hasil Uji Statistik – *Shapiro–Wilk* diatas, nilai signifikansi *Shapiro–Wilk* sebesar 0,621 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

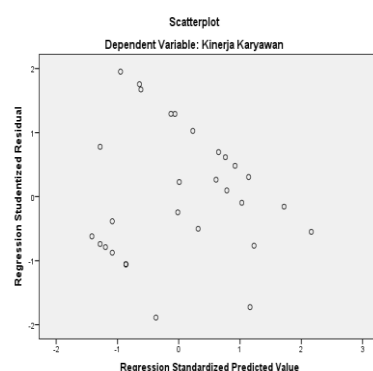
3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada setiap observasi dalam model regresi. Ketika residual memiliki varian yang sama, kondisi ini disebut sebagai homoskedastisitas. Namun, jika variannya berbeda-beda, maka kondisi tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Penelitian ini menerapkan dua pendekatan dalam pengujian, yakni menggunakan metode *Spearman's rho* serta analisis visual melalui grafik *scatterplot*.

Tabel 8. Hasil Uji *Spearman's rho*
Correlations

			Pelatihan	Pengembangan Karier	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.273	.156
		Sig. (2-tailed)	.	.144	.411
		N	30	30	30
	Pengembangan Karier	Correlation Coefficient	.273	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.144	.	.955
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.156	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.411	.955	.
		N	30	30	30

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji *Spearman's rho* diatas, hasil pengujian dengan metode *Spearman's rho* menunjukkan bahwa Nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan sebesar 0,411 dan Pengembangan Karier sebesar 0,955, yang keduanya berada di atas ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kesamaan varians residual.



Gambar 4. Hasil Uji *Scatterplot*

Berdasarkan Gambar 4. Hasil Uji *Scatterplot* diatas, selain melalui pendekatan statistik, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan menganalisis grafik *Scatterplot* yang membandingkan nilai prediksi dan residual. Hasil pengamatan memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis lurus, kurva, atau pola sistematis lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa residual tersebar secara konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, berdasarkan kedua metode uji tersebut, baik secara statistik maupun visual, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan korelatif

antar variabel independen (Ghozali, 2018). Evaluasi ini dilakukan melalui analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut: model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan nilai *VIF* berada di bawah angka 10.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.605	5.134		1.287	.209		
	Pelatihan	.575	.190	.483	3.032	.005	.900	1.111
	Pengembangan Karier	.179	.109	.263	1.650	.110	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas, dari hasil analisis pada tabel, diperoleh bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier adalah sebesar 0,900, sementara itu nilai *VIF* masing-masing sebesar 1,111. Karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Oleh karena itu, kedua variabel bebas dapat dimasukkan dalam analisis regresi tanpa menyebabkan gangguan yang disebabkan oleh korelasi yang tinggi antar variabel prediktor.

3.2.4. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian spesifikasi model yang digunakan, guna menentukan apakah hubungan antara variabel sebaiknya dimodelkan dalam bentuk linear, kuadratik, atau kubik. Uji ini penting untuk memastikan bahwa bentuk hubungan fungsional yang digunakan dalam penelitian empiris telah tepat. Melalui uji linearitas, peneliti dapat mengidentifikasi bentuk hubungan paling sesuai antara variabel-variabel yang diteliti. Terdapat beberapa pendekatan pengujian yang dapat digunakan untuk menguji linearitas tersebut (Ghozali, 2018).

Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan metode *Ramsey RESET Test* dengan menambahkan variabel kuadrat (PRE_1_SQ) dan kubik (PRE_1_CU) ke dalam model regresi.

Interpretasi Hasil:

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Model dengan PRE_1_SQ (Kuadrat) Menggunakan Metode *Ramsey TEST*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-91.871	63.734		-1.441	.161
	Pelatihan	8.381	5.040	7.041	1.663	.108
	Pengembangan Karier	2.637	1.589	3.870	1.659	.109
	PRE 1 SQ	-.245	.158	-8.427	-1.550	*.133

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Model dengan PRE_1_SQ (Kuadrat) Menggunakan Metode *Ramsey TEST*, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Model dengan PRE_1_SQ (Kuadrat):

- Nilai signifikansi (Sig.) dari variabel PRE_1_SQ tercatat sebesar 0,133, yang melebihi nilai signifikansi standar sebesar 0,05.
- Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukan hubungan non-linear yang menunjukkan hubungan signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen.
- Dengan demikian, penggunaan model regresi linier sudah memadai dan tidak diperlukan model non-linear (kuadrat).

Berdasarkan Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Model dengan PRE_1_CU (Kubik) Menggunakan Metode *Ramsey TEST*, dapat dijelaskan sebagai berikut:

2. Model dengan PRE_1_CU (Kubik):

- Nilai signifikansi untuk variabel PRE_1_CU sebesar 0,137, yang berarti melebihi batas signifikansi 0,05.
- Temuan ini semakin menegaskan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk mendukung keberadaan hubungan non-linear dalam bentuk fungsi kubik (berpangkat tiga).

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Model dengan PRE_1_CU (Kubik) Menggunakan Metode *Ramsey TEST* Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-72.671	51.840		-1.402	.173
	Pelatihan	4.404	2.499	3.699	1.762	.090
	Pengembangan Karier	1.399	.801	2.053	1.747	.093
	PRE 1 CU	-.003	.002	-4.152	-1.536	*.137

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *Ramsey Test*, baik pada model kuadrat (PRE_1_SQ) maupun kubik (PRE_1_CU), tidak ditemukan signifikansi statistik yang menunjukkan adanya hubungan non-linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan mengikuti pola hubungan yang bersifat linear. Model regresi linear yang diterapkan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi dasar linearitas, sehingga dapat dinyatakan sesuai dan tepat untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis sejauh mana pengaruh bersama dari dua variabel bebas, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari analisis regresi disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.605	5.134		1.287	.209		
Pelatihan	.575	.190	.483	3.032	.005	.900	1.111
Pengembangan Karier	.179	.109	.263	1.650	.110	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda diatas, merujuk pada hasil analisis tersebut, maka diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, $Y = 6,605 + 0,575X_1 + 0,179X_2$.

Keterangan dari model regresi tersebut adalah:

1. Nilai Konstanta sebesar 6,605 mengindikasikan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari pelatihan maupun pengembangan karier (nilai X_1 dan $X_2 = 0$), maka nilai prediksi kinerja karyawan berada pada 6,605. Meskipun tidak signifikan secara praktis, ini menunjukkan titik awal model dalam kondisi tanpa intervensi variabel bebas.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,575 untuk variabel Pelatihan (X_1) mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam pelaksanaan pelatihan akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,575 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Karena nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh ini dinyatakan signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi sebesar 0,179 pada variabel Pengembangan Karier (X_2) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada aspek pengembangan karier akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,179 unit. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,110 melebihi ambang batas 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat keyakinan 95%.

Oleh karena itu, dalam model regresi ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja tersebut.

3.4. Uji Hipotesis

3.4.1. Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α , maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh secara parsial (Mustapa et

al., 2022). Pada penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23 sebagai alat bantu. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel.

Studi ini menetapkan $\alpha = 0,05$ sebagai tingkat signifikansi, menggunakan data dari 30 responden, serta menganalisis dua variabel independen, maka derajat kebebasan (*degree of freedom*) dapat ditentukan menggunakan rumus berikut: $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$.

Mengacu pada distribusi t dengan derajat kebebasan (df) sebesar 27, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,051. Adapun hasil pengujian t berdasarkan keluaran dari program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.605	5.134		1.287	.209		
Pelatihan	.575	.190	.483	3.032	.005	.900	1.111
Pengembangan Karier	.179	.109	.263	1.650	.110	.900	1.111

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 13. Hasil Uji T diatas, penafsiran terhadap hasil pengujian t-statistik:

1. Variabel Pelatihan (X1):
Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,005 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t hitung (3,032) melebihi nilai t tabel (2,051). Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Waskita Karya (Persero) Tbk.
2. Variabel Pengembangan Karier (X2):
Karena nilai signifikansi sebesar 0,110 melebihi ambang batas 0,05 dan nilai t hitung (1,650) lebih kecil dari t tabel (2,051), maka hipotesis nol (H_{02}) tidak dapat ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak. Dengan demikian, dalam penelitian ini, pengembangan karier tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang menjadi objek kajian.

3.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengidentifikasi apakah seluruh variabel bebas dalam model regresi memberikan dampak bersama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada pengujian F ini, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, secara simultan variabel bebas berupa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
 - b. $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel independen, yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- Penetapan nilai F tabel dan F hitung dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan batas signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).
- a. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang mengindikasikan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Bila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Tampenawas et al., 2022).

Dengan mempertimbangkan tiga parameter dalam model (termasuk konstanta), dan total jumlah sampel sebanyak 30 responden, maka perhitungan dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Derajat kebebasan untuk pembilang (df1) diperoleh dengan mengurangi satu dari jumlah parameter dalam model, yaitu $3 - 1 = 2$.
- b. Derajat kebebasan untuk penyebut (df2) dihitung dengan mengurangi jumlah parameter dalam model dari total sampel, yaitu $30 - 3 = 27$.

Nilai F tabel yang digunakan sebagai acuan pada $\alpha = 0,05$ dengan df1 = 2 dan df2 = 27 adalah sebesar 3,35.

Tabel 14. Hasil Uji F (*ANOVA*)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.603	2	37.802	8.375	.001 ^b
Residual	121.863	27	4.513		
Total	197.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 14. Hasil Uji F (*ANOVA*) diatas, berikut adalah interpretasi hasil yang dapat dijelaskan:

- Nilai F hitung sebesar 8,375 melebihi nilai F tabel sebesar 3,35, dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima.
- Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018), koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 ini mencerminkan besarnya kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel terikat dan memberikan gambaran seberapa kuat hubungan di antara keduanya dalam konteks penelitian.

3.5.1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil dari pengujian tersebut disajikan dalam output *Model Summary* berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.337	2.124

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi diatas, nilai R Square sebesar 0,383 menunjukkan bahwa 38,3% variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2). Artinya, model regresi yang digunakan memiliki kekuatan prediktif yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Adapun 61,7% sisanya dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini dan tidak turut dianalisis dalam studi ini, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sebagainya.

3.5.2. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Penghitungan ini didasarkan pada hasil koefisien beta dan nilai korelasi *zero-order* dari output regresi.

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	6.605	5.134		1.287	.209		
	Pelatihan	.575	.190	.483	3.032	.005	.566	.504
	Pengembangan Karier	.179	.109	.263	1.650	.110	.416	.303

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 17. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X	Hasil	(%)
	Coefficients Correlations Zero-Order		
Pelatihan (X1)	0,483 X 0,566	0,273678	27,3678%
Pengembangan Karier (X2)	0,263 X 0,416	0,109408	10,9408%
Total		0,383086	38,3086%
			dibulatkan (38,3%)

Berdasarkan Tabel 17. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Pelatihan (X1) menunjukkan pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kontribusi sebesar 27,37%.
2. Variabel Pengembangan Karier (X2) memberikan kontribusi sebesar 10,94%.
3. Secara keseluruhan, kedua variabel ini memberikan kontribusi total sebesar 38,3% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa di antara kedua faktor, Pelatihan merupakan faktor dominan dalam mendorong peningkatan performa kerja karyawan di PT Waskita Karya (Persero) Tbk.

3.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik, diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pelatihan yang dirancang dengan baik, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta didukung oleh metode, fasilitas, dan keterlibatan peserta yang tinggi, terbukti secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan produktivitas karyawan. Ini diperkuat oleh temuan deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata tinggi pada aspek materi (4,50), partisipasi peserta (4,47), dan metode pelatihan (4,43), yang mencerminkan keberhasilan pelatihan dalam menjawab kebutuhan praktis pekerjaan. Sementara itu, meskipun pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan belum terbukti signifikan secara statistik individu, temuan deskriptif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap aspek-aspek seperti loyalitas, bimbingan, dan dukungan atasan relatif tinggi. Artinya, pengembangan karier tetap memainkan peran penting sebagai faktor pendukung jangka panjang yang menciptakan fondasi bagi komitmen dan stabilitas organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian serta analisis data yang dihimpun di lingkungan PT Waskita Karya (Persero) Tbk, dengan demikian, simpulan yang dapat diambil adalah Pelatihan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperoleh dari hasil uji statistik, di mana nilai t hitung mencapai 3,032, melebihi t tabel sebesar 2,051. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a1}) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Pengembangan karier tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,650 yang berada di bawah t tabel sebesar 2,051, serta nilai signifikansi sebesar 0,110 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) ditolak, dan hipotesis nol (H_{02}) diterima. Pelatihan dan pengembangan karier secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 8,375 melampaui F tabel sebesar 3,35, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima, sementara hipotesis nol (H_{03}) ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383 atau 38,3% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variabilitas kinerja karyawan. Adapun sisanya, yaitu 61,7%, dapat disebabkan oleh variabel lain yang berada di luar ruang lingkup analisis dalam penelitian ini.

Referensi

- Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 583–592.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Hanafiah, M. H., & Akbar, D. D. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Milenial Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir Kantor Pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 118–126. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.337>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.

- Larasati, N., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV Windita Putri Bahari. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 68–81.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32164>
- Mustapa, T. R., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal PTSP Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Emba*, 10(4), 331–342.
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Wahyuningsih, R. S. H., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., & Abdullah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi*.
- PT Waskita Karya (Persero) Tbk. (2024). *Laporan Tahunan*.
- 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.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Rivai, V. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i1.4735>
- Sifabela Melliinia Agustin, & Safaria, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT WJaya Karya (Persero) Tbk. *Journal Perbanas*, 1 No. 1, 226.
- Sucipto, R. H. (2025). *Metode Penelitian Bisnis*. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Susanti, N. F. (2023). *Pengaruh Employee Engagement dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Infrastruktur Division II*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 770.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- Wulansari, S. F., & Tilova, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahanatri Tata Wicaksana. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2090–2100.