

PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA BIMA

Rani Pujianti¹, Jaenab² Feni Aryani³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Wolter Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: ranipujianti.stiebima22@gmail.com

Article History

Received: 07-06-2026

Revision: 22-06-2026

Accepted: 26-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the effects of training, competence, and career development on the performance of Generation Z employees in Bima City. This research employed an associative quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 96 Generation Z employees selected using the Lemeshow sampling formula. The data were analyzed using multiple linear regression supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that training does not have a significant effect on employee performance. In contrast, competence and career development have positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, training, competence, and career development significantly influence Generation Z employee performance. The coefficient of determination shows that 58.1% of employee performance variation can be explained by these three variables. The findings suggest that competence and career development are key factors in improving the performance of Generation Z employees. Therefore, organizations are encouraged to strengthen competency development programs and provide clear career pathways to optimize employee performance.

Keywords: Training, Competence, Career Development, Employee Performance, Generation Z

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 96 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan rumus Lemeshow. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda yang didukung oleh uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 58,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat program pengembangan kompetensi serta menyediakan jalur karir yang jelas untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Generasi Z

How to Cite: Pujianti, R., Jaenab., & Aryani, F. (2026). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Bima. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 4424-4438. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.6226>

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja di era digital mendorong organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif, terutama dengan semakin dominannya Generasi Z (Gen Z) dalam angkatan kerja. Gen Z merupakan generasi yang lahir pada periode 1997–2012 dan dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kemampuan teknologi yang tinggi, kebutuhan akan pembelajaran berkelanjutan, serta harapan yang besar terhadap pengembangan karier. Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Gen Z merupakan kelompok generasi terbesar di Indonesia dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi. Kondisi tersebut menjadikan Gen Z sebagai kelompok yang akan memainkan peran penting dalam dunia kerja dan perkembangan organisasi pada masa mendatang.

Besarnya proporsi Gen Z dalam dunia kerja tidak selalu diikuti oleh kesiapan organisasi dalam mengembangkan potensi mereka. Berbagai perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z karena adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan, terbatasnya program pelatihan yang berkelanjutan, serta belum jelasnya jalur pengembangan karier yang dapat memenuhi ekspektasi generasi ini. Hasil observasi awal pada beberapa instansi dan perusahaan di Kota Bima menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan masih bersifat dasar dan belum terintegrasi dengan kebutuhan pengembangan kompetensi jangka panjang. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan juga masih terbatas.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan dan pengembangan individu. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi. Dalam konteks tersebut, pelatihan berperan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan pengembangan karier memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas dan mencapai tujuan profesionalnya. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja, khususnya pada karyawan Gen Z yang memiliki orientasi kuat terhadap pembelajaran dan perkembangan diri.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Zalukhu (2025) menemukan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Putra (2025) menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu dan daya saing organisasi. Sementara itu, Hamsinah (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas

kerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada karyawan secara umum dan belum secara khusus mengkaji karakteristik Generasi Z sebagai kelompok angkatan kerja yang memiliki pola kerja, ekspektasi karier, dan perilaku belajar yang berbeda.

Berdasarkan kajian tersebut, terdapat research gap berupa masih terbatasnya penelitian yang menguji pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Gen Z, khususnya pada konteks daerah berkembang seperti Kota Bima. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus menempatkan karyawan Gen Z sebagai objek penelitian dengan mengintegrasikan tiga variabel pengembangan sumber daya manusia, yaitu pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier dalam satu model penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan dan pengembangan karyawan Gen Z secara lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima. Populasi penelitian adalah seluruh penduduk Generasi Z di Kota Bima yang berjumlah 55.405 jiwa berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bima Tahun 2024. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow karena populasi sasaran yang memenuhi karakteristik penelitian tidak diketahui secara pasti. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden: (1) termasuk Generasi Z, (2) berdomisili di Kota Bima, dan (3) sedang atau pernah bekerja pada instansi atau perusahaan di Kota Bima. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel pelatihan, kompetensi, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi karyawan Generasi Z di Kota Bima, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data utama penelitian dari responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas,

multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (kinerja karyawan)

X1 = Variabel Independen (pelatihan)

X2 = Variabel independen (kompetensi)

X3 = Variabel Independen (pengembangan karir)

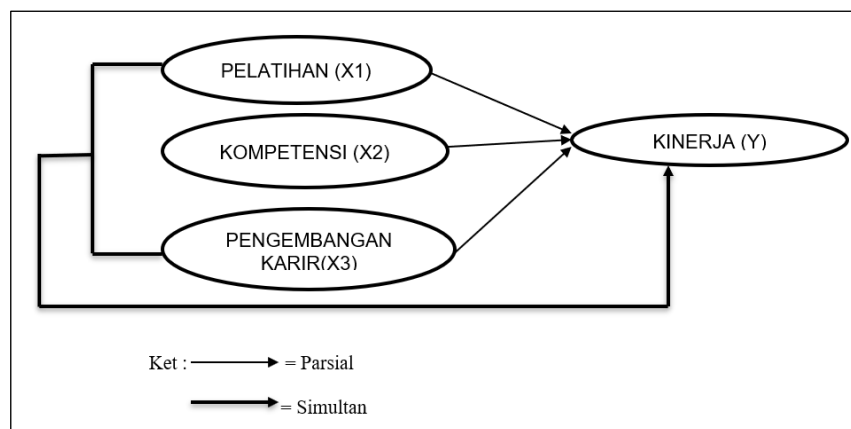
a = Konstanta

b = Koefisien Variabel

e = Standar Erro

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka berpikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah dan hubungan antara variabel penelitian seperti berikut.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Berdasarkan pemaparan kajian teori serta pemaparan keterkaitan hubungan antara variabel maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : diduga terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Gen Z Di Kota Bima
- H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Gen Z Di Kota Bima

- H3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Gen Z Di Kota Bima
- H4 :Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Gen Z Di Kota Bima

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 63 orang (63,0%), sedangkan laki-laki sebanyak 33 orang (34,4%). Dilihat dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 21–25 tahun yaitu sebanyak 71 orang (74,0%), diikuti usia 17–20 tahun sebanyak 16 orang (16,7%), dan usia 26–29 tahun sebanyak 9 orang (9,4%). Dari segi pendidikan, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 55 orang (57,3%), kemudian S1/S2 sebanyak 33 orang (34,4%), dan D1–D4 sebanyak 8 orang (8,3%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 49 orang (51,0%), diikuti 1–3 tahun sebanyak 32 orang (33,3%), 4–6 tahun sebanyak 14 orang (14,6%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang (1,0%). Sementara itu, berdasarkan jenis pekerjaan, responden terbanyak adalah freelance sebanyak 36 orang (37,5%), diikuti karyawan swasta sebanyak 27 orang (28,1%), kategori lainnya sebanyak 27 orang (28,0%), dan PNS sebanyak 6 orang (6,0%).

Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas data variabel pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Butir	r-hitung (X1)	r-hitung (X2)	r-hitung (X3)	r-hitung (Y)	kriteria	r-tabel	keterangan
1	0,538	0,645	0,497	0,730	>	0,300	Valid
2	0,457	0,638	0,587	0,695	>	0,300	Valid
3	0,632	0,663	0,629	0,675	>	0,300	Valid
4	0,638	0,652	0,682	0,600	>	0,300	Valid
5	0,627	0,704	0,736	0,658	>	0,300	Valid
6	0,621	0,745	0,669	0,710	>	0,300	Valid
7	0,648	0,665	0,652	0,688	>	0,300	Valid
8	0,626	0,706	0,725	0,732	>	0,300	Valid
9	0,702	0,671	0,682	0,614	>	0,300	Valid
10	0,664	0,710	0,716	0,640	>	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel pelatihan(X1), kompetensi(X2), pengembangan karir(X3) dan kinerja karyawan (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat diinyatakan pernyataan kuisoner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

Uji Reabilitas

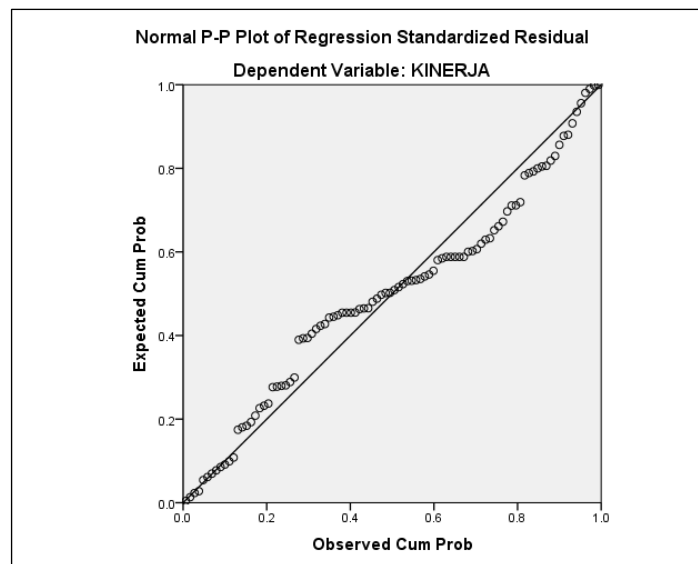
Tabel 2. Uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan	0,929	0,600	Reliabel
Kompetensi	0,913	0,600	Reliabel
Pengembangan karir	0,911	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,938	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reabilitas terhadap item pernyataan pada variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y), dapat di nyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji normalitas

Gambar diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir dan memenuhi asumsi normalitas untuk menegaskan hasil uji diatas maka peneliti melakukan uji kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Kolmogrov Smirnov**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.8437500
	Std. Deviation	5.31853778
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.079
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

Berdasarkan tabel 3 diatas dengan menggunakan uji *one sample kolmogrov Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp.Sig* (2-tailed)= 0, 005 karena probabilitas sig. Lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,062 > 0,05$) maka nilai residual berdistribusi normal.

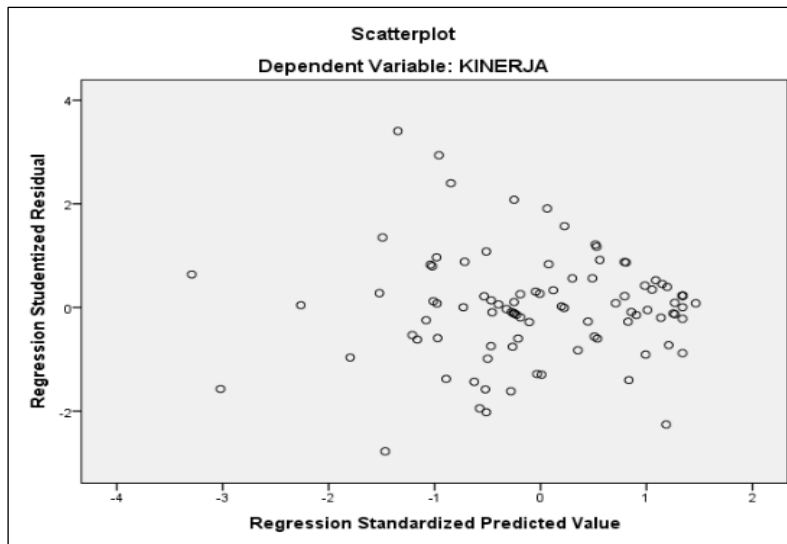
*Uji Multikolinearitas***Tabel 4.** Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN	.553	1.809
	KOMPETENSI	.380	2.629
	PENGEMBANGANKARIR	.428	2.335

Dari tabel 4 diatas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel pelatihan (X1) adalah 0,553, kompetensi (X2) adalah 0,380, dan pengembangan karir (X3) adalah 0,428. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sementara VIF untuk variabel pelatihan (X1) adalah 1,820, kompetensi (X2) adalah 2,612 dan pengembangan karir (X3) adalah 2, 335. Hasil ini menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.568	4.587	1.968

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGANKARIR, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 1.968 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbin-Watson pada signifikan 5% dengan rumus $(K : N)$ dengan (K) adalah jumlah variabel independent sebesar 3 dan N adalah jumlah sampel sebesar 96 maka $(K : N) = (3 : 96)$. Angka tersebut kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel durbin-waston, maka ditemukan dL sebesar 1.6039 dan dU sebesar 1.7326. Dengan nilai durbin-watson (d) sebesar 1.968 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1.7326 ($1.968 > 1.7326$) dan kurang dari batas ($4-dU$) $= 4-1.7326 = 2.2674$ ($1.968 < 2.2674$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.700	3.383		1.980	.051
	PELATIHAN	-.112	.093	-.110	-1.211	.229
	KOMPETENSI	.573	.120	.522	4.775	.000
	PENGEMBANGANKARIR	.385	.108	.366	3.554	.001

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis linear berganda diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6.700 + -0,112 X1 + 0,573 X2 + 0,385 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 6.700 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 6.700
- Nilai koefisien $\beta_1 = -0,112$ menunjukan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, artinya setiap peningkatan satuan pelatihan justru menurun sebesar 0,112 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,573$ menunjukkan bahwa kompetensi (X2) bertambah 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_3 = 0,385$ menunjukkan bahwa pengembangan karir (X3) bertambah 1% maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.568	4.587	1.968

Dari Tabel 7, diperoleh R Square sebesar 0,581, artinya 58,1% perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan pengembangan karir (X3), sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.568	4.587	1.968

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGANKARIR, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda antara Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,762 berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,762 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima Kuat.

Uji T

Tabel 10. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.700	3.383		1.980	.051
	PELATIHAN	-.112	.093	-.110	-1.211	.229
	KOMPETENSI	.573	.120	.522	4.775	.000
	PENGEMBANGANKARIR	.385	.108	.366	3.554	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Pelatihan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Bima

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar -1,211 < t tabel 1,980 dengan nilai signifikansi 0,229 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima, sehingga H₁ ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja secara nyata. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau metode pelatihan yang kurang sesuai dengan karakteristik Gen Z yang cenderung menyukai pembelajaran praktis, interaktif, dan berbasis teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari dan Wibowo (2021) serta Pratama et al. (2022) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Bima

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,775 > t tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima sehingga H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi menjadi faktor penting karena mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Temuan ini mendukung penelitian Putra dan Saputra (2021) serta Rahmawati et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Bima

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki nilai t hitung sebesar 3,554 > t tabel 1,980 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima, sehingga H_3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karier yang diberikan organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Pengembangan karier tidak hanya memberikan peluang promosi jabatan, tetapi juga meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta motivasi karyawan dalam mencapai target kerja. Bagi Gen Z, kejelasan jenjang karier menjadi faktor yang penting karena generasi ini cenderung memiliki orientasi yang kuat terhadap pengembangan diri, pembelajaran berkelanjutan, dan pencapaian karier dalam jangka panjang. Ketika organisasi menyediakan peluang pengembangan yang jelas, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan kerja yang lebih terarah sehingga mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika (2022) dan Santoso (2024) yang menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pada karyawan Gen Z di Kota Bima, pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu memenuhi kebutuhan mereka akan pertumbuhan profesional dan kepastian masa depan karier di dalam organisasi.

Uji F

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2687.250	3	895.750	42.580	.000 ^b
	Residual	1935.406	92	21.037		
	Total	4622.656	95			

Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Bima

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 42,580 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_4 diterima yang berarti ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan Gen Z. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Gen Z tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil sinergi antara pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karier. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sedangkan pengembangan karier memberikan arah dan motivasi bagi karyawan untuk mencapai tujuan profesionalnya. Ketika ketiga aspek tersebut berjalan secara bersamaan, karyawan cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, kesiapan menghadapi perubahan, serta dorongan yang lebih kuat untuk mencapai target organisasi.

Dalam konteks Generasi Z, temuan ini menjadi penting karena karakteristik generasi ini cenderung menyukai pembelajaran berkelanjutan, pengembangan diri, serta kejelasan jenjang karier. Karyawan Gen Z tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis untuk bekerja secara optimal, tetapi juga memerlukan peluang pengembangan dan prospek karier yang jelas agar tetap termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi yang mampu mengintegrasikan program pelatihan yang relevan, penguatan kompetensi, dan sistem pengembangan karier yang terstruktur akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada salah satu aspek saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhan dan Kurniawan (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini juga mendukung penelitian Saputra (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kesempatan pengembangan karier berkontribusi terhadap peningkatan kinerja generasi muda di lingkungan kerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik karena menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada karyawan Gen Z di Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bagi Gen Z perlu dilakukan secara terpadu melalui peningkatan kompetensi, penyediaan pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan karier yang jelas untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Gen Z di Kota Bima. Kompetensi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gen Z di Kota Bima. Pengembangan karir Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gen Z di Kota Bima. Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Bima

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan gen Z di kota bima, dapat disimpulkan bahwa

- Perusahaan atau instansi di Kota Bima diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelatihan serta pengembangan kompetensi karyawan, khususnya generasi Z, melalui metode yang lebih interaktif, berbasis teknologi, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan terstruktur.
- Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan, memperluas objek dan jumlah sampel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan generalizable, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

REFERENSI

- Alma, G. (2024). Employee Performance in Modern Organizations. *International Journal of HRM*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. (2022). Pengembangan karir dan implikasinya terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 8(2), 120–132.
- Handoyo, T. H. (2021). Psychological capital dan komitmen organisasi dalam pengembangan karir. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(3), 210–225.
- <https://bimakota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMylzI=/banyaknya-penduduk-menurut-kelompok-umur-di-kota-bima>.
- Jansen, A., & Putra, B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Kartika, D. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, D. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Malika, S., & Rahman, F. (2025). Program Pelatihan SDM dan Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modern*.
- Mangampang, S., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2024). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Muliati. (2025). Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Organisasi*.
- Natalia, D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill.
- Prasetya, A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Pratama, A. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, A. (2025). Pengembangan kompetensi karyawan dalam meningkatkan daya saing organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Modern*, 9(1), 88–102.
- Putra, A., & Saputra, R. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahmat, R., & Ubaidillah, H. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahmawati, N., & Putra, A. (2023). Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*.
- Ramadhan, M., & Kurniawan, D. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

- Ramadhani, G. A. A. (2024a). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Ramadhani, G. A. A. (2024b). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda). *Jurnal Manajemen SDM*, 11(2), 134–146.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Santoso, B. (2024a). Career Development and Employee Achievement. *Journal of Business Research*.
- Santoso, B. (2024b). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Saputra, R. (2024). Kompetensi dan Kinerja Generasi Z di Dunia Kerja. *Jurnal SDM Indonesia*.
- Sari, D. P., & Wibowo. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Pelatihan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi*.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2021). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2025). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suryani, L. (2024). Kompetensi dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Tarman. (2025). Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Vanderson, P., Perez, M., & Silva, R. (2024). The characteristics of Generation Z in the workplace and continuous learning trends. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 145–160.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Zakaria, R., & Yusuf, H. (2025). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Zalukhu, Y. (2025). Pengaruh pelatihan berbasis kebutuhan terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 55–67