

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ISS INDONESIA SUB SECURITY SERVICE UOB PLAZA

Fitri Qori'ah¹, Shela Indah Savitri²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
fitrikamsan8@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Job Training, Career Development,
Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.72>

Abstract

This study aims to determine the effect of Job Training and Career Development on Employee Performance at PT ISS Indonesia Sub Security Service UOB Plaza. The research method used is quantitative. The population consists of 250 employees, and the sampling technique was determined using the Slovin formula, resulting in a sample of 71 respondents. The analysis methods employed include validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t-test, and F-test with the assistance of the Statistical Package for Social Science (SPSS) software. The results of the study show that, partially, job training has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 6.125 and a significance value of 0.000, which is smaller than the 0.05 significance level. Career development also has a positive and significant effect, with a t-value of 5.905 and a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05. Job Training (X1) and Career Development (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). This is evidenced by the F-value of 82.881 with a significance value of 0.000, which is smaller than 0.05. Based on the multiple linear regression analysis, the equation is $Y = 12.502 + 0.472X_1 + 0.444X_2$, with a coefficient of determination showing that the contribution effect is 70.9%, while the remaining 29.1% is influenced by other factors not examined in this study.

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat, baik secara lokal maupun global. Untuk tetap kompetitif, organisasi perlu memperkuat kinerja karyawan

dan memastikan SDM yang mereka miliki mampu memenuhi tantangan bisnis yang terus berubah. Pengembangan kemampuan SDM melalui pelatihan dan pembinaan menjadi langkah strategis yang harus diambil. Banyak perusahaan kini diharapkan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas SDM sebagai aset utama yang mendukung kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan dalam menghadapi berbagai persaingan. Tanpa SDM yang terlatih dan kompeten, organisasi akan sulit mencapai stabilitas dan kesuksesan jangka panjang.

Masalah SDM menjadi tantangan besar yang harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin intens, kualitas kinerja para karyawan menjadi penentu penting dalam menentukan posisi perusahaan di pasar. Oleh karena itu, banyak organisasi yang menyadari bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada produk atau layanan yang ditawarkan tetapi juga pada kemampuan SDM dalam menjalankan peran mereka secara efektif dan inovatif. Membangun dan mengembangkan SDM yang unggul merupakan investasi utama untuk memperkuat daya saing organisasi.

Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya perlu mempertahankan SDM berkualitas tetapi juga harus mendorong pengembangan berkelanjutan untuk menghadapi perubahan yang cepat di industri mereka. Dengan demikian, pelatihan kerja dan pengembangan karir menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Perusahaan perlu berfokus pada peningkatan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan, sekaligus menciptakan jalur karir yang jelas agar setiap individu dapat berkembang sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, menjadikan mereka aset yang tak ternilai dalam mendukung keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Salah satu area operasional ISS Indonesia adalah Sub Security Service Area UOB Plaza di Jakarta Pusat. UOB Plaza merupakan gedung perkantoran Grade B yang terletak di Jalan M.H. Thamrin No. 8-10, Jakarta Pusat. Gedung ini memiliki 9 lantai dan menawarkan berbagai fasilitas, termasuk ballroom, bank, ATM, function hall, lapangan basket, sekolah, dan gereja. Lokasinya yang strategis dekat dengan pusat perbelanjaan seperti Plaza Indonesia dan Grand Indonesia menjadikannya sebagai salah satu gedung perkantoran pilihan di kawasan tersebut.

Tabel 1. 1
Target Dan Realisasi Pelatihan Kinerja/Pegawai

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pelatihan		Realisasi Pelatihan	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2022	250	250	100%	120	48 %
2	2023	250	250	100%	154	61 %

3	2024	250	250	100%	186	74 %
---	------	-----	-----	------	-----	------

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa dari tahun 2022 hingga 2024, perusahaan menetapkan target pelatihan kepada seluruh 250 pegawai setiap tahunnya. Namun, realisasi pelaksanaan pelatihan belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2022, hanya 120 pegawai yang berhasil mengikuti pelatihan, yang berarti baru mencapai 48% dari target yang direncanakan.

Pada tahun 2023, jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami peningkatan menjadi 154 orang atau sebesar 61%. Meskipun terdapat kemajuan dari tahun sebelumnya, capaian tersebut tetap belum memenuhi target 100%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kendala atau hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan yang dirancang perusahaan, baik dari sisi teknis, administratif, maupun partisipasi karyawan.

Peningkatan berlanjut pada tahun 2024, di mana jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan mencapai 186 orang atau 74% dari target. Walaupun ada tren positif dari tahun ke tahun, realisasi pelatihan yang belum maksimal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap strategi pelatihan yang digunakan. Tanpa pelatihan yang optimal, pengembangan kompetensi karyawan dapat terhambat, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 2
Realisasi Pengembangan Karir

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Promosi		
			Staf ke Supervisor	Supervisor ke Manajer	Manajer ke Senior Manajer
1	2022	250	20	4	-
2	2023	250	35	9	4
3	2024	250	28	7	2

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa realisasi pengembangan karir pegawai di PT ISS Indonesia Sub Security mengalami dinamika selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, sebanyak 20 pegawai memperoleh promosi dari posisi staf ke supervisor, dan 4 orang dari supervisor ke manajer. Namun, belum terdapat promosi dari manajer ke senior manajer di tahun tersebut.

Selanjutnya, pada tahun 2023 terjadi peningkatan signifikan dalam proses promosi, dengan 35 staf naik ke jabatan supervisor, 9 supervisor menjadi manajer, dan 4 manajer berhasil mencapai posisi senior manajer. Tahun 2024 menunjukkan tren yang tetap aktif, meskipun

jumlah promosi sedikit menurun; sebanyak 28 staf dipromosikan menjadi supervisor, 7 supervisor naik ke manajer, dan 2 manajer dipromosikan ke senior manajer. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan secara bertahap terus mendorong pengembangan karir pegawai melalui jenjang jabatan yang terstruktur.

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana karyawan melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan kewajiban sesuai standar yang ditetapkan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Penilaian kinerja penting untuk mengidentifikasi area perbaikan dan memastikan kontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan. Kinerja yang baik berdampak besar pada kemajuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta pencapaian sasaran strategis. Pegawai berperforma tinggi cenderung memiliki motivasi dan loyalitas kuat, memperkuat stabilitas internal, mendorong pertumbuhan berkelanjutan, menciptakan suasana kerja kondusif, dan memacu inovasi dalam menghadapi persaingan bisnis.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Pegawai PT ISS Indonesia Sub Security

No	Komponen	Target	Jumlah Pencapaian			Kriteria
			Tidak Mencapai Target	Mencapai Target	Presentase	
1	Integritas	250	60	190	76%	Sangat Baik
2	Kompetensi	250	125	125	50%	Cukup
3	Kepemimpinan	250	80	170	68%	Baik
4	Produktivitas	250	94	156	62%	Baik
5	Tanggung Jawab	250	78	172	69%	Baik

Sumber : Data diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa capaian kinerja pegawai PT ISS Indonesia Sub Security menunjukkan hasil yang beragam pada setiap komponen penilaian. Komponen integritas menempati posisi tertinggi dengan 76% pegawai mencapai target, sehingga masuk dalam kategori "Sangat Baik". Di sisi lain, kompetensi merupakan komponen dengan capaian terendah, yaitu hanya 50%, dan dikategorikan "Cukup".

Untuk komponen kepemimpinan, sebanyak 170 dari 250 pegawai berhasil memenuhi target, atau setara dengan 68%, yang termasuk dalam kategori "Baik". Komponen produktivitas menunjukkan hasil yang cukup baik dengan persentase 62%, sementara tanggung jawab mencapai 69%. Kedua komponen tersebut juga diklasifikasikan dalam kategori "Baik" berdasarkan kriteria penilaian.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan performa kerja yang baik, terutama dalam aspek integritas. Namun, masih terdapat aspek tertentu seperti kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian lebih melalui pelatihan atau pengembangan untuk meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh.

Permasalahan terkait pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja seringkali saling terkait dalam organisasi. Pelatihan yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menghambat perkembangan keterampilan yang penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Tanpa pelatihan yang tepat, karyawan mungkin merasa tidak siap menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks, yang akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Selain itu, pengembangan karir yang terbatas atau kurang jelas jalurnya dapat mengurangi motivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik, karena mereka merasa tidak ada peluang untuk berkembang di dalam organisasi. Akibatnya, kinerja karyawan cenderung stagnan, menghambat pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang relevan, serta merancang jalur pengembangan karir yang jelas untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**, yaitu pendekatan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel, kemudian dianalisis secara statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan PT ISS Indonesia Sub Security Service Area UOB Plaza.

Penelitian ini dilakukan di PT ISS Indonesia Sub Security Service Area UOB Plaza, Jakarta Pusat, dengan rentang waktu Oktober 2024 hingga Agustus 2025 melalui tahapan sistematis mulai dari perencanaan hingga penyusunan laporan akhir.

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT ISS Indonesia Sub Security Service Area UOB Plaza yang berjumlah 250 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, sehingga diperoleh 71 responden sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu Jenis Data Primer yang Digunakan Peneliti dan Jenis Data

Sekunder yang Diginakan Peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari observasi dan kuesioner (angket). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah studi kepustakaan (buku, jurnal, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Lineir Sederhana

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Lineir Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.550	2.593		11.011	.000
	pelatihan_kerja	.458	.075	.593	6.125	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Didapatkan persamaan regresi $Y = 28.550 + 0.458X_1$. Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 28.550 Artinya, jika pelatihan kerja (X) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 28.550.
- 2) Koefisien regresi (b) = 0.458 Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.458 satuan. Hal ini menunjukkan pengaruh positif.
- 3) Nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 < 0.05 Ini berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Sub Security Service Area UOB Plaza.

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.036	2.606		11.140	.000
	pengembangan_karir	.430	.073	.579	5.905	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Didapatkan persamaan regresi $Y = 29.036 + 0.430X_2$. Dari persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 29.036 Artinya, jika pengembangan karir (X₂) dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 29.036. Ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari variabel pengembangan karir.
- 2) Koefisien regresi (b) = 0.430 Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.430 satuan. Koefisien positif ini menandakan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan bersifat positif.
- 3) Nilai signifikansi (Sig.) = 0.000 < 0.05 Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya, secara statistik, pengembangan karir berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Sub Security Service Area UOB Plaza.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.6
Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja dan
Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.502	2.480		5.041	.000
	pelatihan_kerja	.472	.050	.611	9.342	.000
	pengembangan_karir	.444	.049	.598	9.134	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Dari hasil perhitungan, didapatkan persamaan regresi $Y = 12.502 + 0.472X_1 + 0.444X_2$.

- 1) Konstanta (a) = 12.502 Artinya, jika nilai pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) diasumsikan nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 12.502. Nilai ini merupakan nilai dasar kinerja sebelum pengaruh kedua variabel bebas dipertimbangkan.

- 2) Koefisien Pelatihan Kerja (X_1) = 0.472 Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.472 satuan, dengan asumsi bahwa variabel pengembangan karir tetap.
- 3) Koefisien Pengembangan Karir (X_2) = 0.444 Mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.444 satuan, dengan asumsi bahwa variabel pelatihan kerja tetap.
- 4) Signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel = 0.000 (< 0.05) Ini berarti bahwa kedua variabel bebas, yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 1.7
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

Tabel 1.8
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		pelatihan_kerja	kinerja_karyawan
pelatihan_kerja	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.8, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) antara variabel **Pelatihan Kerja (X1)** dan **Kinerja Karyawan (Y)** adalah sebesar **0.593** dengan tingkat signifikansi **0.000**. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan **positif yang kuat** antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh mereka.

Tabel 1.9
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		pengembang an_karir	kinerja_karya wan
pengembangan_karir	Pearson Correlation	1	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.9, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson antara variabel Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.579 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 1.10
Analisis Korelasi Simultan Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan
Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.701	2.815	1.974

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.10, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.842, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat kuat antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.352	.343	4.170	2.135

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,352. Artinya, sebesar 35,2% variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja

(X1) secara parsial. Sementara sisanya, yaitu 64,8%, dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel pelatihan kerja.

Tabel 1.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.579 ^a	.336	.326	4.223	2.078

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.12, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,336. Artinya, variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial mampu menjelaskan 33,6% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara sisanya sebesar 66,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar pengembangan karir.

Tabel 1.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.701	2.815	1.974

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.13, diperoleh nilai R Square sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel **Pelatihan Kerja (X1)** dan **Pengembangan Karir (X2)** mampu menjelaskan 70,9% variasi yang terjadi pada variabel **Kinerja Karyawan (Y)**. Sisanya sebesar 29,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.550	2.593		11.011	.000
	pelatihan_kerja	.458	.075	.593	6.125	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1.14, diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,458 dengan nilai t hitung sebesar 6,125 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari batas

signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.036	2.606		11.140	.000
	pengembangan_karir	.430	.073	.579	5.905	.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1.15, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,430, dengan nilai t hitung sebesar 5,905 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Serentak/Simultan (Uji F)

Tabel 1.16
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1)
dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1313.682	2	656.841	82.881	.000 ^b
	Residual	538.910	68	7.925		
	Total	1852.592	70			

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan antara variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_3 , yang berarti kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena nilai Sig. = $0.000 < 0.05$, maka ini mengindikasikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga pengaruh simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah signifikan secara statistik.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan t hitung 6.125 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Persamaan regresi $Y = 28.550 + 0.458X_1$ mengindikasikan setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja meningkatkan kinerja 0.458 satuan. Koefisien beta standar 0.593 menunjukkan hubungan cukup kuat. Pelatihan kerja yang mencakup tujuan, materi, metode, instruktur, dan keterlibatan peserta terbukti membekali karyawan dengan kompetensi lebih baik. Nilai R Square 0.352 berarti 35,2% variasi kinerja dijelaskan oleh pelatihan kerja, sedangkan 64,8% dipengaruhi variabel lain. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang program pelatihan yang relevan, berkelanjutan, dan sesuai kebutuhan kerja agar mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus produktivitas organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan t hitung 5.905 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Persamaan regresi $Y = 29.036 + 0.430X_2$ menunjukkan setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir meningkatkan kinerja 0.430 satuan. Koefisien beta standar 0.579 menegaskan adanya hubungan cukup kuat. Nilai R Square 0.336 mengindikasikan 33,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan pengembangan karir, melalui perencanaan karir, dukungan organisasi, pelatihan individu, dan umpan balik, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan jalur karir yang jelas, dukungan profesional, serta dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri, sehingga kinerja, efektivitas, dan loyalitas dapat semakin terbangun.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan F hitung 82.881 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Persamaan regresi $Y = 12.502 + 0.472X_1 + 0.444X_2$ menunjukkan

setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja menaikkan kinerja 0.472 satuan, sedangkan pengembangan karir menaikkan kinerja 0.444 satuan. Nilai R Square 0.709 menunjukkan 70,9% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel, sementara 29,1% dipengaruhi faktor lain. Hal ini membuktikan kombinasi pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Keduanya memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja, sehingga strategi pengembangan SDM yang terstruktur menjadi pendorong utama performa individu. Hasil penelitian menegaskan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja. Implementasi kebijakan pelatihan berkelanjutan dan sistem pengembangan karir yang mendukung pertumbuhan profesional akan berdampak positif bagi pencapaian individu maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian seimbang terhadap kedua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif, sekaligus menjadi dasar perumusan kebijakan SDM yang strategis dan berorientasi pada peningkatan kinerja berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 28.550 + 0.458X_1$, nilai t hitung 6.125 (sig. 0.000), dan R Square 0.352. Artinya, 35,2% variasi kinerja dijelaskan oleh pelatihan kerja, sehingga semakin baik pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan. Pengembangan karir (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 29.036 + 0.430X_2$, nilai t hitung 5.905 (sig. 0.000), dan R Square 0.336. Hal ini menunjukkan 33,6% variasi kinerja dijelaskan oleh pengembangan karir, sehingga semakin jelas jalur karir, semakin tinggi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 12.502 + 0.472X_1 + 0.444X_2$ dengan nilai F hitung 82.881 (sig. 0.000) dan R Square 0.709. Ini berarti pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan 70,9% variasi kinerja, serta menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja produktif dan berkinerja tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Arif, F., & Tiara, C. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 235–246. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1946>
- Dinda, A., & Damanik, U. (2024). Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PNM (Mekaar). *JOURNAL ECONOMIC AND STRATEGY (JES)*, 5(1), 72–80.
- Dwi Rijki Rustawan, N., Hidayat, A., & Partimah. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Chio Medical Center Karawang. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 627–638.
- Elisa, & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211–219.
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781.
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Kanda, A. S., & Almira, R. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan Di Distro Asbhoel Store. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 5211–5224.
- Lestari, S., & Paeno. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2029–2039. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index2029>

- Mahdavikia, A., Nugroho, A. A., & Wibawa, D. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pegeri Sipil (Pns) Dinas Pariwisata Kebudayaan Dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *HOLISTIC JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH*. <http://journal.ubb.ac.id/index.php/holistic/management>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Pratiwi, W., & Wahyuni Amelia, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pppsrs Apartemen Serpong Greenview Di Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1007–1015. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>