

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ispas Nusa Printama

Ariel Jeny Priscilla^{1*}, Widia Astuti²

Program Studi Ekonomi dan Bisnis (221010503885), Universitas Pamulang
jenypriscilla06@gmail.com^{1*}, dosen01265@unpam.ac.id²

Received 27 Juli 2026 | Accepted 30 Agustus 2026 | Publish 01 Oktober 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

This study aims to analyze the effect of career development and job training on employee performance at PT Ispas Nusa Printama, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a sample of 77 respondents. The results indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value greater than the t-table value ($15.634 > 1.992$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Job training also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value greater than the t-table value ($8.519 > 1.992$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, career development and job training have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value greater than the F-table value ($123.051 > 3.12$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. These findings confirm that enhancing career development opportunities and implementing effective job training programs are important factors in improving employee performance. The results of this study are expected to provide valuable input for companies in designing more effective human resource development strategies to improve organizational performance.

Keywords: Career Development; Job Training; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ispas Nusa Printama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,634 > 1,992$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Pelatihan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,519 > 1,992$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $123,051 > 3,12$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kesempatan pengembangan karir dan pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Pelatihan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pencapaian visi dan misi organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan manifestasi dari hasil kerja seorang individu, baik secara kualitas maupun

kuantitas, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak secara positif terhadap rantai nilai perusahaan, mulai dari peningkatan

produktivitas, efisiensi biaya operasional, hingga peningkatan mutu layanan yang bermuara pada loyalitas pelanggan. Maka dari itu, bagi entitas bisnis seperti PT Ispas Nusa Printama, pengelolaan faktor-faktor penentu kinerja menjadi sebuah keharusan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, namun penelitian ini akan memfokuskan pada dua variabel krusial dalam manajemen SDM, yakni pengembangan karir dan pelatihan kerja. Menurut Dessler (2020), pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang melibatkan perencanaan dan pengelolaan karir individu oleh dirinya sendiri maupun oleh organisasi. Ketika perusahaan menyediakan jalur karir yang transparan, kesempatan promosi yang berbasis meritokrasi, dan perencanaan suksesi yang jelas, hal ini dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan melihat prospek jangka panjang yang cerah cenderung akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Sedangkan pelatihan kerja adalah upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan mengenai pengetahuan, keahlian, dan perilaku kerja yang relevan (Noe, 2022). Dalam industri percetakan yang dinamis, dimana teknologi mesin dan tuntutan kualitas terus berkembang, pelatihan menjadi jembatan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pekerjaan. Pelatihan yang efektif memastikan bahwa karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan, mengurangi potensi *human error*, dan pada akhirnya dapat melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Sejumlah penelitian terkini, seperti yang dilakukan oleh Pratama dan Wijaya (2023), juga menegaskan kembali bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur.

Di PT Ispas Nusa Printama, gejala masalah kinerja karyawan yang belum optimal, yang terlihat dari data evaluasi kerja serta tingkat produktivitas yang tidak mencapai target. Kondisi tersebut disinyalir berakar dari kurangnya penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Temuan ini sejalan dengan riset oleh Lee (2023), yang menyimpulkan bahwa karyawan dengan bekal

pelatihan yang tidak memadai cenderung menghadapi kendala dalam penyelesaian tugas, yang secara kumulatif berdampak negatif pada performa perusahaan. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap faktor penyebab menjadi suatu keharusan.

Penyebab dari isu kinerja di PT Ispas Nusa Printama diduga kuat adalah ketiadaan program pengembangan karir yang sistematis dan program pelatihan yang tidak sesuai sasaran. Argumen ini didukung oleh penelitian Martinez (2023), yang menunjukkan bahwa perusahaan tanpa peta jalan karir yang jelas bagi karyawannya akan menghadapi kesulitan besar dalam mempertahankan talenta berkualitas. Karyawan yang merasa karirnya stagnan dan tanpa arah akan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya memicu penurunan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan perlu merancang ulang strategi pengembangan karyawannya secara lebih baik. salah satunya adalah penerapan program-program pengembangan karir oleh perusahaan. Program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian terhadap karyawan-karyawan yang memiliki prestasi didalam bekerja, sehingga karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih baik diperusahaan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Ispas Nusa Printama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan percetakan. berlokasi di pergudangan taman tekno, Blok E1 No 9.

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Ispas Nusa Printama selama tahun 2023–2025, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum menunjukkan pencapaian yang konsisten. Pada tahun 2023 kinerja berada pada kategori “Baik” dengan persentase 66,25%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi kategori “Cukup” dengan persentase 60,83%, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi kategori “Baik” dengan persentase 65,75%. Meskipun terjadi pemulihan pada tahun 2025, pencapaiannya masih belum melampaui tahun 2023. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu melakukan upaya peningkatan dan menjaga konsistensi kinerja melalui evaluasi berkala, peningkatan pelatihan dan kompetensi, serta pemberian kesempatan pengembangan karir yang lebih optimal agar kinerja karyawan dapat mencapai

kategori “Sangat Baik” dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan data pengembangan karir karyawan PT Ispas Nusa Printama selama tahun 2023–2025 belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan yang mengalami penurunan dari 10 orang pada tahun 2023 menjadi 8 orang pada tahun 2024 dan tetap sebanyak 8 orang pada tahun 2025. Di sisi lain, jumlah karyawan yang tetap berada pada jabatan yang sama terus meningkat hingga mencapai 63 orang pada tahun 2025, sedangkan mutasi jabatan hanya mengalami sedikit perubahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir melalui promosi jabatan masih relatif terbatas sehingga perusahaan perlu meningkatkan sistem pengembangan karir melalui pemetaan kompetensi, jalur karir yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian kesempatan promosi yang lebih objektif dan terencana.

Selain itu, pelatihan kerja juga belum sepenuhnya mendukung pengembangan karir karyawan. Pelatihan yang belum tersampaikan secara efektif menyebabkan sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fasilitas maupun menerapkan metode kerja baru, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan perlu ditingkatkan baik dari sisi frekuensi, materi, maupun efektivitas penyampaian agar mampu meningkatkan kompetensi, mendukung pengembangan karir, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan pelatihan kerja pada PT Ispas Nusa Printama selama tahun 2023–2025 masih belum optimal, terutama dari segi frekuensi dan pemerataan pelatihan. Hal ini terlihat dari sebanyak 90,6% karyawan berada pada kategori frekuensi pelatihan 0–2 kali, sedangkan hanya 6,3% yang mengikuti pelatihan sebanyak 3–5 kali dan 3,1% yang mengikuti pelatihan lebih dari 5 kali. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai jenis pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan dan kebutuhan kompetensi karyawan, sebagian besar karyawan masih memperoleh pelatihan dalam frekuensi yang relatif rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi melalui

pelatihan masih terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan intensitas, pemerataan, dan keberlanjutan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan agar dapat mendukung peningkatan kompetensi, pengembangan karir, serta kinerja karyawan secara lebih optimal.

Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan frekuensi dan pemerataan program pelatihan dengan menyusun jadwal pelatihan secara berkala berdasarkan kebutuhan masing-masing bagian. Karyawan pada bidang teknis dapat diberikan pelatihan keterampilan teknis dan K3, bagian administrasi dan keuangan dapat memperoleh pelatihan penggunaan sistem serta administrasi, bagian pemasaran dapat memperoleh pelatihan komunikasi, pelayanan dan pemasaran, sedangkan karyawan yang dipersiapkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dapat diberikan pelatihan leadership dan manajerial. Dengan demikian, program pelatihan tidak hanya lebih sering dilaksanakan, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat mendukung peningkatan kompetensi serta kinerja karyawan.

Dari perspektif pengembangan karir, rendahnya frekuensi pelatihan tersebut dapat mengindikasikan bahwa kesempatan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sebagai bekal pengembangan karir masih belum optimal. Pelatihan merupakan salah satu sarana yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar maupun kesempatan promosi jabatan. Apabila pelatihan hanya diberikan dalam frekuensi yang terbatas, maka kesempatan karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam peningkatan jenjang karir juga dapat menjadi terbatas. Kondisi ini sejalan dengan data pengembangan karir pada Tabel 1.2 yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memperoleh promosi jabatan mengalami penurunan dari 10 orang pada tahun 2023 menjadi 8 orang pada tahun 2024 dan tetap sebanyak 8 orang pada tahun 2025, sementara sebagian besar karyawan masih berada pada jabatan yang sama.

Temuan tersebut juga didukung oleh Hasan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan

kinerja karyawan. Dengan demikian, pelaksanaan program pelatihan yang terstruktur, relevan dengan kebutuhan pekerjaan, dan dilakukan secara berkala menjadi penting untuk meningkatkan kompetensi sekaligus mempersiapkan karyawan dalam memperoleh kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu, PT Ispas Nusa Printama perlu meningkatkan pemerataan dan intensitas pelatihan sesuai kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan agar karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk mendukung peningkatan kinerja dan jenjang karir di perusahaan.

Pelatihan yang diselenggarakan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga membuka peluang pengembangan karir yang selaras dengan kualifikasi yang mereka miliki. Bagi setiap karyawan yang memiliki perencanaan karir, pengembangan karir berfungsi sebagai instrumen vital untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan (Monoarfa, dkk., 2019). Meskipun demikian, dalam praktiknya, proses pengembangan karir di suatu organisasi seringkali masih diwarnai oleh subjektivitas dalam penilaian kinerja karyawan. Fenomena ini diindikasikan sebagai salah satu faktor penyebab timbulnya permasalahan dalam pengembangan karir di organisasi tersebut (Jumawan & Mora, 2018). Data ini menunjukkan frekuensi pelatihan di PT Ispas Nusa Printama cenderung terkonsentrasi pada tingkat yang rendah. Mayoritas karyawan hanya mendapatkan pelatihan satu atau dua kali, yang mungkin kurang ideal untuk memastikan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya program pengembangan karir yang efektif. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal organisasi dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengelolaan karir yang strategis menjadi krusial tidak hanya untuk menjaga performa, tetapi juga untuk memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi terbaiknya. Sebaliknya, pengabaian terhadap aspek ini berisiko menimbulkan frustrasi kerja yang berujung pada penurunan kinerja organisasi.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan, penelitian tersebut umumnya dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, maupun perbankan. Penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada perusahaan distributor bahan percetakan masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel tanpa mengaitkannya dengan kondisi empiris perusahaan, seperti fluktuasi kinerja, terbatasnya promosi jabatan, dan rendahnya frekuensi pelatihan. Oleh karena itu, masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ispas Nusa Printama.

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada objek penelitian dan pendekatan yang digunakan. Penelitian ini menguji pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ispas Nusa Printama, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan percetakan. Selain menggunakan data primer dari responden, penelitian ini juga didukung oleh data empiris perusahaan mengenai perkembangan kinerja karyawan, promosi jabatan, dan pelaksanaan pelatihan selama periode 2023–2025 sehingga menghasilkan gambaran yang lebih kontekstual sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Kajian Pustaka Manajemen

Manajemen dapat dipahami sebagai proses dinamis yang membantu mengarahkan kegiatan kelompok individu atau sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui kolaborasi yang efektif dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Luthans & Doh, 2020). Menurut Robbins dan Judge (2021), menekankan bahwa manajemen melibatkan penerapan pengetahuan serta keterampilan pribadi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut James F. Stoner dalam Samuel Batlajery (2016:138), manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan pemanfaatan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Ansory (2018:59) disebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia

terdiri dari individu yang bertugas sebagai penggerak organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan berperan sebagai aset yang perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Sedangkan menurut Dessler dalam buku Edy Sutrisno (2016:5-6), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan oleh individu yang menjalankan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, mencakup perekrutan, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi. Menurut (Widia Astuti, 2024:49) manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, harapan, keterampilan, pemahaman, dorongan, daya, dan karya (proporsi, selera, dan tujuan)

Pengembangan Karir

Menurut Dessler (2020), pengembangan karir (*career development*) merupakan serangkaian aktivitas sepanjang kehidupan kerja yang dilakukan individu dan organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, serta peluang memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi. Melalui pengembangan karir yang terencana, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas, dan mempersiapkan diri untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Noe (2022), pengembangan karir merupakan proses berkelanjutan yang membantu individu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman agar mampu mencapai tujuan karir sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi. Organisasi berperan dalam menyediakan kesempatan belajar, pelatihan, rotasi kerja, promosi, dan pembinaan sehingga kompetensi karyawan terus berkembang dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sedangkan menurut Syahputra (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan investasi strategis bagi organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan bisnis (Noe et al., 2021). pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap

(knowledge, skills, and attitudes/KSA) individu agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien (Aguinis & Kraiger, 2023). Menurut Sudaryo dalam (Astuti, 2025:18) “Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Suryani, (2020:37) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Menurut Sherlie & Hikmah dalam (Nurhandayani, 2024:28) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut (Nurhandayani, 2024:30) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan data subjek dan menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis dan objektif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada pengujian hipotesis, tetapi juga pada penyajian data yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Ispas Nusa Printama. PT Ispas Nusa Printama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 77 orang yang bekerja di berbagai divisi dan jabatan. Untuk memastikan data yang komprehensif dan akurat, penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana data dikumpulkan dari seluruh populasi (77 karyawan). Metode sensus dipilih karena populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan pengumpulan data secara lengkap tanpa

sampling, yang dapat meningkatkan keakuratan dan generalisasi hasil (Robbins & Judge, 2019). Dengan pendekatan ini, semua karyawan akan menjadi responden, sehingga menghindari potensi bias yang mungkin timbul dari teknik sampling.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Ispas Nusa Printama yang bekerja di berbagai divisi. Metode sensus diterapkan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi 77 karyawan PT Ispas Nusa Printama, guna memastikan representasi yang lengkap dan akurat tanpa adanya pengambilan sampel parsial. Pendekatan sensus dipilih karena ukuran populasi yang relatif kecil memungkinkan pengumpulan data secara komprehensif, sehingga dapat mengurangi risiko bias dan meningkatkan keandalan hasil analisis (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, Sekaran & Bougie (2019) menekankan bahwa metode sensus efektif dalam penelitian kuantitatif, terutama ketika populasi terbatas, karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh data primer yang lebih mendalam dan representative.

Variabel pengembangan karir (X1) dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Putri (2019), yaitu 1) penilaian evaluasi; 2) prestasi kerja; 3) latar belakang pendidikan; dan 4) pelatihan yang telah diikuti.

Variabel pelatihan kerja (X2) diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Wahyuningsih (2019, hlm. 60), yaitu 1) tujuan pelatihan; 2) materi pelatihan; 3) metode pelatihan; 4) kualifikasi peserta; serta 5) kualifikasi pelatih (instruktur).

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2021), yaitu 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; dan 5) tanggung jawab.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan jenis data interval. Menurut Sugiyono (2023), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap

suatu objek atau fenomena penelitian melalui sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Skor yang diperoleh dari masing-masing jawaban kemudian dijumlahkan dan diperlakukan sebagai data berskala interval, sehingga memungkinkan untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a, b}	Std. Deviation	2,45384135
Most Extreme	Absolute	,054
Differences	Positive	,054
	Negative	-,047
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinelitas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan Karir	,427	2,340
Pelatihan Kerja	,427	2,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dikarenakan karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF lebih kecil dari 10.0.

Uji Autokorelasi

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,877 ^a	,769	,763	2,487	1,931

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini Tidak ada Auto korelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson*

sebesar 1,931 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,906	1,156			3,379	,001
Pengembangan Karir	,068	,045	,248		1,500	,138
Pelatihan Kerja	,118	,037	,523		3,167	,224

a. Dependent Variable: ABS_Res2

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) lebih besar dari 0,005 dapat di

simpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0,005.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,386	2,042			3,617	,001
Pengembangan Karir	,750	,080	,805		9,417	,000
Pelatihan Kerja	,071	,066	,092		1,077	,285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Persamaan regresinya dapat di interpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 7,386 + 0,750 X_1 + 0,071 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 7,386. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dan pelatihan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,386.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,750 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,750 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja tetap.

Nilai t hitung sebesar 9,417 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,071 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,071 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap. Namun, nilai t hitung sebesar 1,077 dengan tingkat signifikansi $0,285 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,877 ^a	,769	,763	2,487	,769	123,051	2	74	,000

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

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval

0,800 - 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Pengembangan Karir (X_1) Dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,763	2,487

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

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0,769 atau sebesar 76,9% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel pengembangan

karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 76,9% sisanya 23,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7,635	2,031		3,759	,000
Pengembangan Karir	,815	,052	,875	15,634	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 15,634 > 1,992 dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya

bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Ispas Nusa Printama.

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	18,109	2,497		7,254	,000
Pelatihan Kerja	,541	,064	,701	8,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Dari hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 8,519 > 1,992 dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas

0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Ispas Nusa Printama.

Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1521,911	2	760,955	123,051	,000 ^b
	Residual	457,622	74	6,184		
	Total	1979,532	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $123,051 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Ispas Nusa Printama.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $15,634 > 1,992$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar $0,000$ nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Ispas Nusa Printama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Suryani (2020) dimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karena adanya kesempatan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih baik dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu tersebut memperkuat hasil penelitian pada PT Ispas Nusa Printama bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pada PT Ispas Nusa Printama, hasil penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan kondisi perusahaan yang menunjukkan bahwa kesempatan promosi jabatan masih relatif terbatas sehingga sebagian besar karyawan masih berada pada posisi yang sama. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan memperjelas jalur karir, meningkatkan objektivitas promosi jabatan, dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $8,519 > 1,992$ dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar $0,00$ nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Ispas Nusa Printama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) di mana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Melalui pelatihan yang dilakukan secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi, mengurangi kesalahan dalam bekerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan metode dan prosedur kerja yang diterapkan perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu tersebut memperkuat hasil penelitian pada PT Ispas Nusa Printama bahwa semakin efektif dan tepat pelaksanaan pelatihan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pada PT Ispas Nusa Printama, hasil ini relevan dengan kondisi perusahaan yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengikuti pelatihan dengan frekuensi yang rendah. Oleh karena itu, peningkatan intensitas, pemerataan, dan kesesuaian materi pelatihan menjadi langkah penting agar kompetensi karyawan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $123,051 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Ispas Nusa Printama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adrianus et, al. (2025) di mana secara simultan pelatihan kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja merupakan dua faktor yang

saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan dan arah bagi karyawan untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pelatihan kerja membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu tersebut memperkuat hasil penelitian pada PT Ispas Nusa Printama bahwa penerapan pengembangan karir yang baik dan pelatihan kerja yang tepat secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pada PT Ispas Nusa Printama, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui pelatihan atau pengembangan karir secara terpisah. Perusahaan perlu mengintegrasikan kedua program tersebut melalui penyusunan jalur karir yang jelas, pemberian kesempatan promosi berdasarkan kompetensi dan prestasi, serta pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan sesuai kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi karyawan akan meningkat, motivasi kerja tetap terjaga, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,634 > 1,992$ dan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_{o1} ditolak H_{a1} diterima artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Ispas Nusa Printama.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,519 > 1,992$ dan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H_{o2} ditolak H_{a2} diterima artinya bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan (Y). pada PT Ispas Nusa Printama.

3. Dari hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $123,051 > 3,12$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak H_{a3} diterima artinya bahwa pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada PT Ispas Nusa Printama. di tangerang selatan Blok E1 No.9

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nurhandayani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," J. Ekon. Dan Bisnis Digit., vol. 3, no. 1, pp. 1–5, 2024, doi: 10.58765/ekobil.v2i1.84.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Indomedia Pustaka.
- Batla Jerry, S. (2016). Penerapan fungsi-fungsi manajemen pada aparaturnya pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 135–155.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hartomo, N. K., & Lutralean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 200–207.
- Ichbal, M., & Ubaidillah, H. (2023). Peningkatan kinerja karyawan: Pengaruh pengembangan karir, penempatan jabatan, dan pelatihan kerja dengan kepuasan kerja sebagai moderator. *Academia Open*, 8(1).
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2020). *International management: Culture, strategy, and behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Noe, R. A. (2021). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2022). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill.
- N. L. Suryani, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan," *J. Disrupsi Bisnis J. Ilm. Prodi Manajemen, Fak. Ekon. Univ. Pamulang*, vol. 3, no. 2, p. 36, 2020, doi: 10.32493/drj.v3i2.6301.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiawan, I. P., Purwaningrat, P. A., & Abiyoga, N. L. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran Bali. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 962–974.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 36–54.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.