

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA ALIH DAYA PT ASANDO KARYA PENEMPATAN IFG

Annisa Istikomah¹, Syamsul Mu'arif²

Prodi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
annisaistikomah5@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the effect of training and career development on the performance of outsourced employees at PT Asando Karya assigned to IFG, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an associative approach. The population and sample consisted of 60 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through primary and secondary data, while data analysis was conducted using simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results show that training has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 19.040 + 0.568X_1$, with a tcount value of $2.333 > t_{table}$ of 1.67155 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Career development also has a positive and significant effect on employee performance, as demonstrated by the regression equation $Y = 20.748 + 0.557X_2$, with a tcount value of $3.569 > t_{table}$ of 1.67155 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, training and career development have a significant effect on employee performance. The multiple linear regression analysis resulted in the equation $Y = 7.330 + 0.108X_1 + 0.917X_2$, with a correlation coefficient of 0.727 and a coefficient of determination of 46.3% . Furthermore, the Fcount value of $36.794 > F_{table}$ of 3.159 , with a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, training and career development simultaneously contribute to improving the performance of outsourced employees at PT Asando Karya assigned to IFG.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi linear sederhana $Y = 19,040 + 0,568X_1$, dengan nilai thitung sebesar $2,333 > ttabel$ sebesar $1,67155$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: September 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = 20,748 + 0,557X_2$, dengan nilai thitung sebesar $3,569 > t_{tabel}$ sebesar $1,67155$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 7,330 + 0,108X_1 + 0,917X_2$, dengan nilai korelasi sebesar $0,727$ dan koefisien determinasi sebesar $46,3\%$. Selanjutnya, nilai Fhitung sebesar $36,794 > F_{tabel}$ sebesar $3,159$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Asando Karya penempatan IFG.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena karyawan memiliki peran langsung dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, di antaranya melalui pelatihan dan pengembangan karir.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik sehingga berpotensi meningkatkan kualitas dan hasil kerja. Penelitian Apuy et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun ketika dikombinasikan dengan pengembangan karir.

Selain pelatihan, pengembangan karir menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan memperoleh jenjang karir yang jelas dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Widi dan Kusuma (2024) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Asando Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam penyediaan tenaga alih daya dan salah satu penempatannya adalah di IFG. Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan tenaga alih daya dituntut untuk mampu menjalankan tugas sesuai standar dan kebutuhan perusahaan tempat penempatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Pada aspek pengembangan karir, misalnya, masih terdapat karyawan yang belum memperoleh informasi yang memadai mengenai jalur karir yang relevan, belum memperoleh jaringan kerja yang cukup untuk membantu menghadapi tantangan pekerjaan, serta belum sepenuhnya merasakan dukungan pihak yang dapat membantu kemajuan karir. Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian karena keterbatasan pengembangan karir dapat berdampak terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian Savitri dan Iskandar (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Wahyudi dan Nauli (2024) juga membahas pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan relevansi kedua variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian Anisah dan Wardoyo (2025) pada sektor jasa keuangan juga menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat pentingnya kedua aspek tersebut dalam mendukung kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan dan pengembangan karir menjadi aspek penting yang perlu dikelola secara tepat untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada tenaga alih daya yang bekerja pada perusahaan penempatan. Meskipun penelitian mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG masih diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris pada objek tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Alih Daya PT Asando Karya Penempatan IFG”, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2. Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang diberikan secara tepat dan sesuai kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan memahami tugas, meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis, serta menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi, tetapi juga sebagai upaya perusahaan dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, pelatihan diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur. Indikator tersebut digunakan untuk melihat sejauh mana program pelatihan yang diberikan mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karir yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman, dan mempersiapkan diri terhadap tanggung jawab yang lebih besar. Bagi organisasi, pengembangan karir juga dapat menjadi salah satu cara untuk mempertahankan karyawan sekaligus meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Pengembangan karir dalam penelitian ini diukur melalui indikator prestasi kerja, exposure, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan organisasional, pembimbing dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh. Indikator tersebut menggambarkan berbagai aspek yang dapat mendukung proses pengembangan karir karyawan dalam organisasi. Kesempatan pengembangan yang jelas dan terarah diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena menunjukkan kemampuan karyawan dalam mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari sisi mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan penyelesaian tugas, pemanfaatan sumber daya, maupun kemampuan bekerja secara mandiri.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mendukung peningkatan kinerja. Karyawan yang memperoleh pelatihan secara tepat akan lebih memahami prosedur kerja dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Secara empiris, Wahyudi dan Nauli (2024) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh Saputri dan Effendy (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mempersiapkan diri dalam mencapai jenjang karir yang lebih baik. Kejelasan kesempatan untuk berkembang dapat mendorong karyawan meningkatkan kompetensi, prestasi, dan kontribusinya terhadap organisasi. Wahyudi dan Nauli (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Saputri dan Effendy (2025) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan karir yang dikelola secara baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan berorientasi pada peningkatan kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan karir lebih diarahkan pada peningkatan kapasitas dan kesiapan karyawan untuk perkembangan pekerjaan di masa mendatang. Oleh karena itu, penerapan keduanya secara bersamaan dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sekaligus motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Hasil penelitian Wahyudi dan Nauli (2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Umiyati et al. (2025) yang menguji kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa pelatihan serta pengembangan karir merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya yang ditempatkan di IFG. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 60 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh

secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang berkaitan dengan objek dan variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Variabel pelatihan (X_1) dalam penelitian ini diukur melalui indikator tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi instruktur. Variabel pengembangan karir (X_2) diukur melalui prestasi kerja, exposure, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan organisasional, pembimbing dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh. Sementara itu, kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Pengukuran tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel berdasarkan persepsi responden.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik. Analisis diawali dengan pengujian instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear sederhana, sedangkan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Besarnya hubungan antarvariabel dianalisis melalui koefisien korelasi, sedangkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2542 pada taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Hitung Terendah	Nilai r Hitung Tertinggi	r Tabel	Keputusan
Pelatihan (X_1)	10	0,661	0,87	0,2542	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	10	0,683	0,839	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,723	0,885	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Berdasarkan Tabel 1, seluruh butir pernyataan pada variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2542. Nilai r hitung terendah terdapat pada variabel pelatihan sebesar 0,661, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,885. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk

analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Pelatihan (X_1)	0,919	10	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,922	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	10	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60. Variabel pelatihan memiliki nilai sebesar 0,919, pengembangan karir sebesar 0,922, dan kinerja karyawan sebesar 0,935. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model penelitian memenuhi persyaratan statistik. Pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2	Normal
Multikolinearitas X_1	Tolerance / VIF	0,466 / 2,148	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_2	Tolerance / VIF	0,466 / 2,148	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X_1	Sig.	0,192	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X_2	Sig.	0,438	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,402	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05, sehingga residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa titik-titik pada Normal Probability Plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

Pada uji multikolinearitas, variabel pelatihan dan pengembangan karir masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,466 dan VIF sebesar 2,148. Nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,192 untuk pelatihan dan 0,438 untuk pengembangan karir. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Selanjutnya, nilai Durbin-Watson sebesar 1,402 berada pada rentang yang dalam sumber penelitian dikategorikan tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.
Konstanta	17,578	4,404	0
Pelatihan (X_1)	0,192	2,333	0
Pengembangan Karir (X_2)	0,438	3,569	0

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 17,578 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Nilai konstanta sebesar 17,578 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika pelatihan dan pengembangan karir dianggap tetap. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,192 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,192 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap. Sementara itu, koefisien pengembangan karir sebesar 0,438 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,438 satuan dengan asumsi pelatihan tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi, pengembangan karir memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan pelatihan, sehingga dalam model regresi berganda pengembangan karir menunjukkan kontribusi koefisien yang lebih besar terhadap perubahan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,727. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Hubungan
Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	0,727	Kuat

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Nilai korelasi sebesar 0,727 menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir, maka kecenderungan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, dengan kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel pelatihan dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,463 atau 46,3%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square (R ²)	Persentase
Pelatihan dan Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	0,727	0,463	46,30%

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Nilai koefisien determinasi sebesar 46,3% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 46,3% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 53,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor tersebut dapat berasal dari aspek lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel sebesar 1,67155 pada tingkat signifikansi 5%.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan:

$$Y = 19,040 + 0,568X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,040 berarti apabila variabel pelatihan dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan berada pada nilai 19,040. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Variabel Pelatihan (X₁)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	2,333	1,67155	0	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,333 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,67155, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₁ diterima, yang berarti pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan:

$$Y = 20,748 + 0,557X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 20,748 berarti apabila pengembangan karir dianggap tetap, maka nilai kinerja karyawan berada pada nilai 20,748. Koefisien regresi sebesar 0,557 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₂)	3,569	1,67155	0	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Nilai t hitung sebesar 3,569 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,67155, sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H₂ diterima, yang berarti pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,578 + 0,192X_1 + 0,438X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,578. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,192 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika variabel pengembangan karir dikendalikan. Sementara itu, koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,438 menunjukkan bahwa pengembangan karir juga memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika variabel pelatihan dikendalikan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan dan Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	23,051	3,159	0	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS Ver. 26 (2025).

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,051, sedangkan F tabel sebesar 3,159. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,051 > 3,159$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima. Artinya, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG.

Hasil pengujian tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan, tetapi juga dengan adanya kesempatan dan dukungan pengembangan karir. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 46,3%.

Pembahasan**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG. Hal tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 19,040 + 0,568X_1$, dengan nilai t hitung sebesar $2,333 > 1,67155$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan tersebut sejalan dengan konsep pelatihan yang dikemukakan Mangkunegara (2017), bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan. Dalam konteks tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG, pelatihan dapat membantu karyawan memahami pekerjaan, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan akan memiliki bekal yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan

positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai tugas, prosedur, dan standar kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan tidak hanya perlu memperhatikan materi yang diberikan, tetapi juga tujuan, metode, peserta, serta kompetensi instruktur sehingga proses pembelajaran benar-benar dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG. Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana $Y = 20,748 + 0,557X_2$, dengan nilai t hitung sebesar $3,569 > 1,67155$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kesempatan dan dukungan pengembangan karir yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai perkembangan dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017), pengembangan karir berkaitan dengan peningkatan kemampuan individu dalam mencapai perencanaan karir yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, pengembangan karir dapat dilihat melalui aspek prestasi kerja, exposure, jaringan kerja, kesetiaan organisasional, pembimbing atau sponsor, serta peluang untuk tumbuh. Adanya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memperoleh kesempatan untuk berkembang, mendapatkan arahan dari pimpinan, serta memiliki kejelasan mengenai peluang karir, maka muncul dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan berkembang dapat mengurangi motivasi karyawan dalam mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem pengembangan karir yang lebih jelas, transparan, dan didukung oleh pembinaan yang berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG. Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 17,578 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $23,051 > 3,159$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, yang berarti pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 atau 46,3% menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan sebesar 46,3% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 53,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan, tetapi juga perlu didukung dengan adanya kesempatan pengembangan karir yang memberikan arah bagi perkembangan karyawan.

Secara praktis, hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengintegrasikan program pelatihan dengan pengembangan karir. Pelatihan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan

kompetensi karyawan, sedangkan pengembangan karir dapat memberikan arah dan motivasi bagi karyawan untuk memanfaatkan kompetensi tersebut dalam perkembangan pekerjaannya. Kombinasi keduanya dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten sekaligus memiliki orientasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pengelolaan karyawan tenaga alih daya perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kompetensi dan pemberian kesempatan berkembang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tenaga alih daya PT Asando Karya penempatan IFG, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,333 lebih besar dari t tabel 1,67155 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,569 lebih besar dari t tabel 1,67155 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan untuk berkembang, dukungan pimpinan, serta perhatian terhadap perkembangan karir dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23,051 yang lebih besar dari F tabel 3,159 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,463 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,3% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,7% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat didukung melalui strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menggabungkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pemberian kesempatan pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Annga, J. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2).
- [2] Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- [3] Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3).
- [4] Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- [5] Firmansyah, E. D., Sari, H. M. K., Firdaus, V., & Hariasih, M. (2024). Pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi: Faktor utama kinerja karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.286>

- [6] Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*.
- [7] Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 200-207.
- [8] Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- [9] Irfan, R. A. (2020). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal (IKB)*, 11(2), 2465-2472.
- [10] Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195-203.
- [11] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-11). PT Remaja Rosdakarya.
- [12] Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- [13] Mohamad, D. D. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Hakim Ekspres Berkah, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 1(4).
- [14] Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- [15] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- [16] Umra Syitah, S., & Nasir. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- [17] Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72.