

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JIN HEE INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Muhamad Adayasid

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

E-mail: muhammadadayasid3001@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT JIN HEE INDONESIA Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 75 karyawan dijadikan responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,807 + 0,775X_1$, nilai korelasi sebesar 0,868 (hubungan sangat kuat), koefisien determinasi 75,4%, serta nilai t hitung $14,962 > t$ tabel 1,666. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,651 + 0,754X_2$, nilai korelasi 0,741 (hubungan kuat), koefisien determinasi 54,9%, dan nilai t hitung $9,421 > t$ tabel 1,666. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,384 + 0,627X_1 + 0,231X_2$ serta nilai korelasi 0,882 yang menunjukkan hubungan sangat kuat. Hasil penelitian membuktikan bahwa peningkatan pelatihan kerja dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT JIN HEE INDONESIA. **Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training and career development on the performance of employees at PT JIN HEE INDONESIA, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method using a saturated sampling technique, in which the entire population of 75 employees was selected as the research sample. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that job training has a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 9.807 + 0.775X_1$, a correlation coefficient of 0.868 (very strong relationship), a coefficient of determination of 75.4%, and t -count ($14.962 > t$ -table (1.666)). Career development also has a positive and significant effect on employee

Article history

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagirism 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/)

performance, with the regression equation $Y = 10.651 + 0.754X_2$, a correlation coefficient of 0.741 (strong relationship), a coefficient of determination of 54.9%, and t-count (9.421) > t-table (1.666). Simultaneously, job training and career development significantly affect employee performance, with the regression equation $Y = 6.384 + 0.627X_1 + 0.231X_2$ and a correlation coefficient of 0.882, indicating a very strong relationship. These findings demonstrate that improving job training and career development can enhance employee performance at PT JIN HEE INDONESIA. **Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance.**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang efektif melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemberhentian karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan kerja dan pengembangan karir.

PT Jin Hee Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi list pigura merek JAVAPREM. Meskipun mampu bersaing di industri, perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Beberapa karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan atau minatnya sehingga berdampak pada menurunnya motivasi, semangat kerja, serta pencapaian target produksi.

Tabel 1
Kinerja Karyawan PT Jin Hee Indonesia Kabupaten Tangerang Periode 2021-2023

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Hasil/Bln	Keterangan
2021	40.000 Pcs	48.000 Pcs	40.000 Pcs	Tercapai
2022	45.000 Pcs	41.500 Pcs	34.000 Pcs	Tidak Tercapai
2023	45.000 Pcs	40.050 Pcs	33.000 Pcs	Tidak Tercapai

Sumber: PT Jin Hee Indonesia, 2025 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja produksi mengalami penurunan sejak tahun 2022. Target produksi tidak lagi tercapai sehingga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Menurut **Widodo (2017:82)**, pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara profesional. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2
Data Pelatihan Karyawan PT Jin Hee Indonesia Periode 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Program Pelatihan	Mengikuti Pelatihan	Tidak Mengikuti
2020-2021	95	20 Undangan	83 orang	12 orang
2021-2022	108	23 Undangan	98 orang	10 orang
2022-2023	108	16 Undangan	106 orang	2 orang

Sumber: PT Jin Hee Indonesia, 2025 (data diolah)

Data tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan mengalami penurunan jumlah kegiatan dari tahun ke tahun. Selain itu, masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan karena menganggap materi sulit dipahami, membosankan, dan lemahnya penerapan sanksi bagi peserta yang tidak hadir. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Menurut **Wahyudi dkk. (2020:152)**, pengembangan karir memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik demi mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Pendapat tersebut diperkuat oleh **Kusnadi dalam Syafitri (2010:42)** yang menyatakan bahwa karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik apabila memiliki motivasi untuk memperoleh pengembangan karir.

Tabel 3
Pengembangan Karir pada PT Jin Hee Indonesia

No	Pengembangan Karir	Data Karyawan	Keterangan
1	Rotasi Kerja	Wahyudi	Dari operator pellet menjadi cleaning area
2	Promosi	Heru Khoerudin	Dari QC Operator menjadi Trainer
3	Kesempatan Karir (Pelatihan)	Seluruh karyawan produksi	Pelatihan mingguan mengenai 5R, K3, dan prosedur perusahaan

Sumber: HRD PT Jin Hee Indonesia, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, kesempatan pengembangan karir di PT Jin Hee Indonesia masih terbatas, terutama dalam hal promosi jabatan yang hanya diberikan kepada sebagian kecil karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Jin Hee Indonesia Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jin Hee Indonesia Kabupaten Tangerang."

METODE PENELITIAN

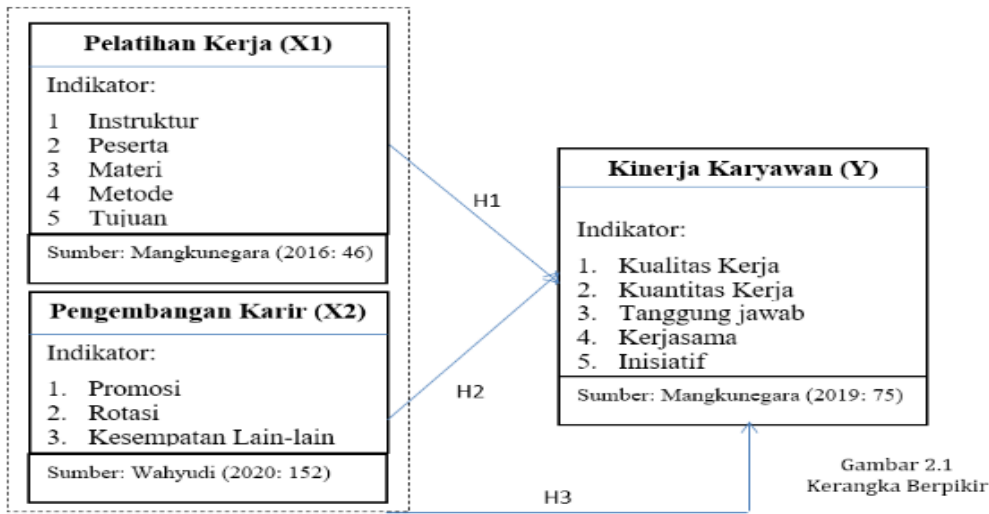
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui metode survei untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Jin Hee Indonesia Kabupaten Tangerang. Penelitian dilaksanakan di PT. Jin Hee Indonesia yang berlokasi di Jl. Kalibaru Gaga No. 33, Kecamatan Pakuhaji, Kabupaten Tangerang, selama periode Januari-September 2024. Populasi penelitian berjumlah 75 karyawan, dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner dengan skala Likert, studi kepustakaan, serta dokumentasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan. Kerangka pemikiran tersebut menjadi dasar dalam menentukan variabel penelitian, indikator penelitian, serta penyusunan hipotesis yang akan diuji. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Pelatihan kerja diukur berdasarkan indikator instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Pengembangan karir diukur melalui indikator promosi, rotasi, dan kesempatan karir. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini mengacu pada kerangka berpikir di bawah ini sebagai dasar pelaksanaan penelitian, berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Berdasarkan paradigma penelitian tersebut, penelitian ini menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (H_1), pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (H_2), serta pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan (H_3). Selanjutnya, hubungan antarvariabel tersebut dianalisis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Jin Hee Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2020 dan bergerak dalam produksi list pigura serta ornament lampu. Perusahaan didirikan oleh Bapak Fredy Nenjaya sebagai CEO dan berlokasi di Jl. Kalibaru Gaga No. 33, Kecamatan Pakuhaji, Kabupaten Tangerang, Banten. Selain bergerak di bidang manufaktur, perusahaan juga menjalankan usaha di bidang transportasi dan logistik. PT Jin Hee Indonesia memiliki visi menjadi perusahaan manufaktur, transportasi, dan logistik terkemuka di Indonesia dengan menghasilkan produk berkualitas serta terus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

Uji validitas

Pengujian ini dihitung menggunakan *Software Statistical Package For Social Science (SPSS) for window versi 26*, berikut hasil pengujian uji validitas setiap variabel yang digunakan:

a. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.639	0,227	valid
2	0.673	0,227	valid
3	0.497	0,227	valid
4	0.647	0,227	valid
5	0.429	0,227	valid
6	0.521	0,227	valid
7	0.625	0,227	valid
8	0.545	0,227	valid
9	0.386	0,227	valid
10	0.408	0,227	valid

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,227 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.513	0,227	valid
2	0.427	0,227	valid
3	0.398	0,227	valid
4	0.393	0,227	valid
5	0.394	0,227	valid
6	0.525	0,227	valid
7	0.554	0,227	valid
8	0.510	0,227	valid
9	0.590	0,227	valid
10	0.306	0,227	valid

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,227 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.561	0,227	valid
2	0.597	0,227	valid
3	0.489	0,227	valid
4	0.594	0,227	valid
5	0.336	0,227	valid
6	0.551	0,227	valid
7	0.567	0,227	valid
8	0.569	0,227	valid
9	0.385	0,227	valid
10	0.335	0,227	valid

Sumber: Pengolahan data, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan semua butir pernyataan dinyatakan valid, dimana semua item pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,227 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji kehandalan atau kestabilan jawaban dari responden. Kriteria dalam pengambilan keputusan reliable dan tidaknya jawaban pernyataan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60 maka butir pernyataan dikatakan reliable
- b. Jika nilai *Cronbach alpha* < 0,60 maka butir pernyataan dikatakan tidak reliable

Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dengan tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95%.

Berikut ini hasil perhitungan uji reliabilitas pada masing-masing variabel, pengujian ini dihitung menggunakan *Software Statistical Package For Social Science (SPSS) for window versi 26*, sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 atau 0,838 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* < 0,60 atau 0,789 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

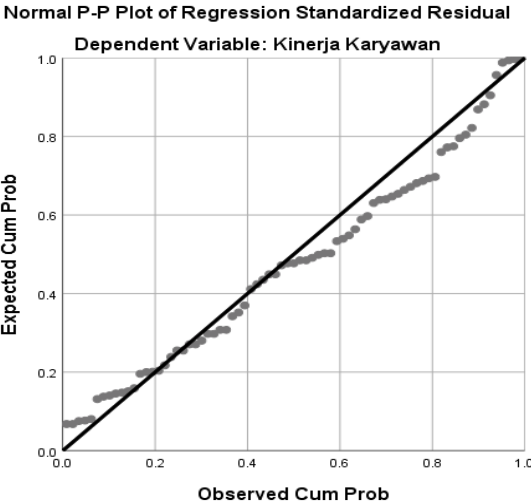
Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas disimpulkan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai *Cronbach alpha* < 0,60 atau 0,818 > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal, uji normalitas untuk tiap variabel dilakukan dengan melihat titik sebaran data pada gambar grafik P-P Plot. Data-data dari variabel dapat dikatakan normal, jika sebaran data berada pada garis lurus sebaran titik plot. Data juga dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Gambar 2
P-P Plot Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82355159
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.065
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari data diatas diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,117 > 0,05$), artinya mempunyai data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikoliniearitas menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikoliniearitas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikoliniearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai $VIF < 10$, maka model bebas dari multikoliniearitas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.384	2.400		2.660	.010		
Pelatihan Kerja	.627	.073	.703	8.620	.000	.464	2.154
Pengembangan Karir	.231	.083	.227	2.780	.007	.464	2.154

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Pengolahan Data, 2025

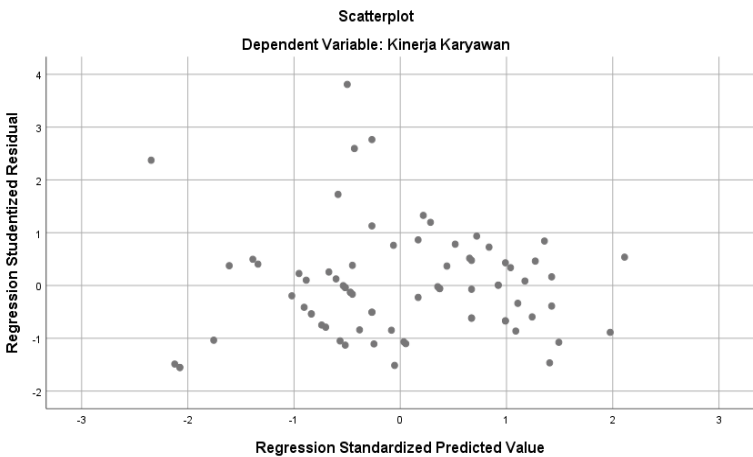
Dilihat dari hasil uji multikoliniearitas pada tabel coefficients nilai $VIF 2,154 < 10$ maka tidak terjadi multikoliniearitas antara pelatihan dan pengembangan karir.

Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3
Uji Heteroskedatisitas



Sumber: Pengolahan Data, 202

Dari output diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin-Watson

Tabel 12
Hasil Dari Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.882 ^a	.778	.772	1.849	1.695
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Diketahui nilai:

D= 1,695 dl= 1,543 du=1,666
4-dl = 2,457 4-du = 2,334

Maka dapat ditarik hasil uji autokorelasi pada penelitian ini adalah $du < d < 4-du = 1,666 < 1,695 < 2,457$ dan dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji t

Untuk pengaruh antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Bila hasil yang diperoleh positif:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dalam pengujian ini, jumlah sampel (n) = 75, jumlah variabel bebas (k) = 2; taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka $t_{tabel} = (\alpha/2:n-k-1) = (0,05:75)$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,666. Adapun hasil analisa ini dihitung menggunakan program *Software Statistical Package For Social Science (SPSS) for window versi 26* sebagai berikut:

- a. Uji Pasrisal (uji t) Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Menentukan rumusan hipotesis adalah
 $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Jin Hee Indonesia.
 $H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Jin Hee Indonesia.
Berikut ini hasil pengujian hipotesis tersebut diatas, sebagai berikut:

Tabel 13

Uji Parsial (uji t) Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.807	2.153		4.556	.000
	Pelatihan Kerja	.775	.052	.868	14.962	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,962 > 1,666) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000<0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- b. Uji Pasrisal (uji t) Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Menentukan rumusan hipotesis adalah
 $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Jin Hee Indonesia.
 $H_a: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Jin Hee Indonesia.
Berikut ini hasil pengujian hipotesis tersebut diatas, sebagai berikut:

Tabel 14

Uji Parsial (uji t) Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	10.651	3.324		3.204	.002
	Pengembangan Karir	.754	.080	.741	9.421	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,421 > 1,666)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Perumusan hipotesis:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah:

- a. H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Signifikansi $F_{hitung} > \alpha$
- b. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Signifikansi $F_{hitung} < \alpha$

Hasil pengujian simultan pengaruh variabel independen (Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 15

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	862.005	2	431.002	126.109	.000 ^b
	Residual	246.075	72	3.418		
	Total	1108.080	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Terdapat pengaruh antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$) = Tolak H_0 . Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $126,109 > 3,12$ diperoleh dengan cara melihat jumlah sampel (n) = 75, jumlah variabel (k) = 3; taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka $df_1 (k-1) = 3-1 = 2$, $df_2 (n-k) = 75-3 = 72$ sehingga diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,12. Oleh karena itu keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,807 + 0,775X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,868 (hubungan sangat kuat), koefisien determinasi 75,4%, serta hasil uji t hitung (14,962) > t tabel (1,666) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurul Khastelia Hartomo (2021) dan Laras Prabowo Putri (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,651 + 0,754X_2$, dengan koefisien korelasi 0,741 (hubungan kuat), koefisien determinasi 54,9%, serta t hitung (9,421) > t tabel (1,666) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 diterima, sehingga pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zackharia Rialmi (2020) dan Putri Ayun (2023).

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,384 + 0,627X_1 + 0,231X_2$, dengan koefisien korelasi 0,882 (hubungan sangat kuat), koefisien determinasi 77,2%, serta hasil F hitung (126,109) > F tabel (3,12) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian, H_3 diterima, sehingga kedua variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mohammad Hamzah (2023) dan Ari Hashari (2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,868, koefisien determinasi 75,4%, dan t hitung (14,962) > t tabel (1,666).
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,741, koefisien determinasi 54,9%, dan t hitung (9,421) > t tabel (1,666).
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,882, koefisien determinasi 77,2%, serta F hitung (126,109) > F tabel (3,12).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada pelatihan kerja dan pengembangan karir, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT Jin Hee Indonesia, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.
3. Penelitian menggunakan 75 responden dan hanya menggunakan kuesioner, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah sampel serta menggunakan metode wawancara agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Jin Hee Indonesia perlu meningkatkan efektivitas pelatihan kerja, terutama untuk meningkatkan antusiasme karyawan dalam mengikuti pelatihan.
2. Perusahaan perlu memperluas kesempatan pengembangan karir, khususnya melalui kaderisasi dan promosi jabatan yang lebih terencana.
3. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam pencapaian target kerja, melalui pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ari Hashari. (2022). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat*. Universitas terkait.
- Hartomo, N. K. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Universitas terkait.
- Hamzah, M. (2023). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Dunia*. Universitas terkait.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Prabowo Putri, L. (2022). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas terkait.
- Putri Ayun. (2023). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Fuji Kinzoku Indonesia pada Departemen Quality Control*. Universitas terkait.
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang.
- Syafitri. (2010). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Universitas terkait.
- Wahyudi, A., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit terkait.
- Widodo, S. E. (2017). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.