AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 238-248
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1026

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Hoja Indonesia di Kabupaten Subang

Ninik Anggraini[1], Aida Fitriani [2] , Baliyah Munadjat[3], ,Liawati[4]

[1,2,3,4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 11, 2026
Revised September 16, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Job Training, Job Performance and Career Development

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training and work performance on the career development of employees at PT Hoja Indonesia. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Hoja Indonesia, with a sample of 79 respondents selected using a saturated sampling technique. The data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The results indicate that job training and work performance simultaneously have a positive and significant effect on employee career development. Furthermore, job training has a positive and significant effect on career development, while work performance also has a positive and significant effect on career development. These findings demonstrate that job training and work performance play an important role in improving employee career development. Therefore, this study provides practical implications for PT Hoja Indonesia in enhancing employee career development through effective job training programs and improved employee work performance.

Kata kunci:
Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hoja Indonesia, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Selanjutnya, pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, sedangkan prestasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bagi PT Hoja Indonesia dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan melalui pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif dan peningkatan prestasi kerja karyawan.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, pengembangan karir karyawan menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tingginya tingkat persaingan di dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten dan produktif, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berupaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya secara

*Corresponding author.
E-mail: aidafitrini@gmail.com (Aida Fitriani)

berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya tidak semua karyawan memiliki peluang yang sama untuk memperoleh promosi jabatan maupun peningkatan karir. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan di perusahaan.

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan peningkatan kompetensi, motivasi, produktivitas, serta keberlangsungan karir karyawan dalam organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga perlu menciptakan sistem pengembangan karir yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan kinerjanya. Pengembangan karir yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, sedangkan bagi karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Handoko dalam Anandita et al. (2021), pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir juga merupakan upaya organisasi dalam membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan karir sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya (Arismunandar & Khair, 2020). Selain itu, pengembangan karir dilakukan untuk mempersiapkan karyawan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi, baik pada masa kini maupun di masa yang akan datang (Hidayat, 2022). Dengan demikian, pengembangan karir dapat dipahami sebagai proses pengembangan kemampuan dan potensi karyawan secara terencana untuk mendukung pencapaian jenjang karir serta kebutuhan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi pengembangan karir adalah pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan yang telah bekerja, mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Dessler, 2020). Pelatihan kerja menjadi salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Hartono & Siagian, 2020). Pelatihan juga disusun secara sistematis dan terorganisasi sebagai proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan meningkatkan keterampilan teknis serta pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wijaya, 2023). Melalui pelatihan yang efektif, karyawan diharapkan memiliki kompetensi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendukung perkembangan karirnya.

Selain pelatihan kerja, prestasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan. Menurut Armansyah (2021), prestasi kerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi (Rizal & Abdulrahman, 2020). Selain itu, penilaian prestasi kerja dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait pengembangan sumber daya manusia (Prasojo & Anggraini, 2025). Dengan demikian, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir, termasuk promosi atau peningkatan tanggung jawab dalam organisasi.

PT Hoja Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kabupaten Subang dan bergerak dalam bidang produksi plastik polybag serta benang jahit. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan kerja. Namun, pelaksanaan program tersebut belum sepenuhnya optimal. Data perusahaan menunjukkan bahwa realisasi pelatihan kerja selama periode 2022–2025 baru mencapai 53% hingga 70% dari target yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil pra-survei terhadap karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai tujuan pelatihan belum dipahami dengan baik, metode pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta materi pelatihan masih sulit dipahami. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih memerlukan perbaikan agar dapat memberikan manfaat yang lebih optimal dalam meningkatkan kompetensi karyawan.

Di sisi lain, prestasi kerja karyawan PT Hoja Indonesia menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam pengembangan karir, seperti adanya persepsi bahwa kesempatan promosi belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi dan prestasi kerja serta belum meratanya kesempatan pengembangan karir bagi seluruh karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara peningkatan prestasi kerja dengan kesempatan pengembangan karir yang diterima karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pelatihan kerja dan prestasi kerja dapat memengaruhi pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia di Kabupaten Subang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peran pelatihan kerja dan prestasi kerja dalam mendukung pengembangan karir karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan menciptakan sistem pengembangan karir yang lebih optimal.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengolahan data numerik menggunakan metode statistik (Gnawali, 2022). Penelitian dilaksanakan di PT Hoja Indonesia, Kabupaten Subang, dengan populasi sebanyak 79 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pelatihan kerja (X_1) dan prestasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah pengembangan karir (Y). Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT Hoja Indonesia sebagai responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir. Setiap item pernyataan dinilai menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan. Karena penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, kuesioner diberikan kepada seluruh 79 karyawan yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F yang diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validasi Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket.
1	Karyawan memahami tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.	0,385	0,2213	Valid
2	Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan.	0,376	0,2213	Valid
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.	0,369	0,2213	Valid
4	Materi pelatihan mudah dipahami dan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan karyawan.	0,355	0,2213	Valid
5	Metode pelatihan yang digunakan mendukung pemahaman karyawan terhadap materi.	0,376	0,2213	Valid
6	Metode pelatihan disampaikan secara efektif dan menarik.	0,396	0,2213	Valid
7	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan topik pelatihan.	0,431	0,2213	Valid
8	Interaksi antar peserta pelatihan mendukung proses belajar.	0,308	0,2213	Valid
9	Pelatih memiliki kompetensi dan pengalaman sesuai bidang pelatihan.	0,402	0,2213	Valid
10	Pelatih menyampaikan materi secara jelas dan sistematis.	0,477	0,2213	Valid

Sumber : SPSS 26 (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan valid, karena nilai R Hitung lebih besar dari R Tabel yaitu 0,2213. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner telah mampu mengukur variabel pelatihan secara tepat dan konsisten, sehingga seluruh item layak digunakan dalam penelitian ini

Tabel 2 Hasil Uji Validasi Prestasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket.
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.	0,368	0,2213	Valid
2	Hasil kerja karyawan memenuhi ekspektasi perusahaan.	0,449	0,2213	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0,375	0,2213	Valid
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di berikan.	0,549	0,2213	Valid
5	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja.	0,353	0,2213	Valid
6	Karyawan menaati peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.	0,469	0,2213	Valid
7	Karyawan mencoba mencari solusi atas permasalahan di tempat kerja.	0,382	0,2213	Valid
8	Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan tindakan tanpa menunggu arahan langsung dari atasan.	0,309	0,2213	Valid
9	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	0,331	0,2213	Valid
10	Karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	0,326	0,2213	Valid

Sumber : SPSS 26 (2026)

Hasil uji validitas pada variabel Prestasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel sebesar 0,2213, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item tersebut valid. Artinya, setiap pernyataan dalam instrumen penelitian mampu menggambarkan variabel prestasi kerja karyawan dengan tepat. Nilai terendah terdapat pada pernyataan "Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama" dengan nilai 0,602. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja (X2) dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validasi Pengembangan Karir (Y)

No	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Ket.
1	Pendidikan yang karyawan tempuh relevan dengan pekerjaan saya saat ini.	0,484	0,2213	Valid
2	Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang pendidikan guna mendukung karir.	0,339	0,2213	Valid
3	Karyawan secara rutin mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja.	0,446	0,2213	Valid
4	Pelatihan yang diikuti berkontribusi terhadap pengembangan karir karyawan.	0,465	0,2213	Valid
5	Mutasi kerja yang karyawan alami menambah wawasan dan pengalaman kerja.	0,307	0,2213	Valid
6	Karyawan bersedia ditempatkan di posisi lain untuk memperluas kemampuan kerja.	0,329	0,2213	Valid
7	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.	0,400	0,2213	Valid
8	Karyawan memahami kriteria dari perusahaan dalam memberikan promosi jabatan.	0,257	0,2213	Valid
9	Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan karir di perusahaan.	0,526	0,2213	Valid
10	Masa kerja karyawan memperkuat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab.	0,509	0,2213	Valid

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (Y), diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai R Hitung yang lebih besar dari R Tabel sebesar 0,2213, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian mampu menggambarkan variabel pengembangan karir secara tepat dan konsisten. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel ini memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya

Uji Relialibitas

1. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924 dengan total 10 item pernyataan. Nilai tersebut berada jauh di atas ambang batas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel ini dinilai konsisten secara internal dan layak digunakan dalam proses analisis penelitian
2. Berdasarkan data, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,873. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik
3. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Pengembangan Karir (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,855 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut melebihi standar minimum 0,60, sehingga variabel ini dapat dikategorikan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pengembangan Karir memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat digunakan dengan tingkat kepercayaan yang baik dalam penelitian

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,44885816
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,069
	Negative	-0,047
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 26 (2026)

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah residual pada model regresi mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan sampel berjumlah 79 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai statistik Kolmogorov-Smirnov tercatat sebesar 0,069 dengan signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang melebihi batas 0,05. Dengan demikian, residual dapat dinyatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,701	3,354		1,402	0,165		
	Pelatihan Kerja	0,279	0,111	0,226	2,507	0,014	0,558	1,791
	Prestasi Kerja	0,636	0,089	0,642	7,131	0,000	0,558	1,791

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : SPSS 26 (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,558 > 0,1, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,791 < 10. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini tidak terindikasi multikolinearitas, sehingga hasil analisisnya dapat dinilai valid dan dapat dipercaya untuk diinterpretasikan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,865	1,357		2,849	,006
	Pelatihan	-,112	,058	-,566	-1,937	,057
	Prestasi Kerja	,055	,077	,209	,716	,476

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel pelatihan (X1) yaitu 0,057 > 0,05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, prestasi kerja (X2) yaitu 0,476 > 0,05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-WatsonModel Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810[a]	0,656	0,647	1,467	1,976

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada tabel Model Summary, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,976. Nilai tersebut berada dalam kisaran 1,55 hingga 2,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang digunakan.

Uji Regresi Linier

Tabel 8 Uji Regresi Berganda Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,701	3,354		1,402	0,165
	Pelatihan Kerja	0,279	0,111	0,226	2,507	0,014
	Prestasi Kerja	0,636	0,089	0,642	7,131	0,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan Y = 4,701 + 0,279 X1 + 0,636 X2 + α. Nilai konstanta sebesar 4,701 mengindikasikan bahwa ketika pelatihan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) berada pada kondisi nol, maka tingkat pengembangan karir berada pada angka dasar 4,701. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,279 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja, dengan asumsi prestasi kerja tidak berubah, akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,279 satuan Sementara itu, koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,636 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada prestasi kerja, dengan kondisi pelatihan kerja tetap, akan mendorong peningkatan pengembangan karir sebesar 0,636 satuan. Nilai signifikansi variabel pelatihan kerja (0,014) dan prestasi kerja (0,000) yang keduanya berada di bawah batas 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810[a]	0,656	0,647	1,467

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan pada table di atas, diperoleh nilai R Square (R2) sebesar 0,656 atau 65,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,6% variasi yang terjadi pada pengembangan karir, sementara 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di

luar model penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,647 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kecocokan yang baik dan cukup efektif dalam menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara signifikan.

Uji Hipotesis secara Parsial (uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,701	3,354		1,402	0,165
	Pelatihan Kerja	0,279	0,111	0,226	2,507	0,014
	Prestasi Kerja	0,636	0,089	0,642	7,131	0,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji t parsial pada tabel tersebut, terlihat bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) menunjukkan nilai T hitung sebesar 2,507 dengan tingkat signifikansi 0,014. Karena nilai T hitung tersebut melebihi T tabel (2,507 > 1,9921) serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (0,014 < 0,05), maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Selain itu, variabel Prestasi Kerja (X2) memperoleh nilai T hitung sebesar 7,131 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai T hitung tersebut juga lebih besar dari T tabel (7,131 > 1,9921) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir pada tingkat parsial.

Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,137	2	156,068	72,441	.000[b]
	Residual	163,737	76	2,154		
	Total	475,873	78			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) pada tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 72,441 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel (72,441 > 3,12) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia. Hasil regresi linier sederhana menghasilkan persamaan Y = 8,698 + 0,807X1. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 42,6% terhadap pengembangan karir, sedangkan 57,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 2,507 > t tabel 1,9921 dengan signifikansi 0,014 < 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin baik pula pengembangan karir karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga membantu mempersiapkan karyawan untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nida Rizki dkk. (2021) serta Reni Hindriari dkk. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh pelatihan serta pengembangan karir dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia. Hasil regresi linier sederhana menghasilkan persamaan Y = 9,954 + 0,785X2 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,627. Artinya, prestasi kerja memberikan

kontribusi sebesar 62,7% terhadap pengembangan karir, sedangkan 37,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 7,131 > t tabel 1,9921 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan prestasi kerja yang baik memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh kesempatan pengembangan karir karena prestasi kerja dapat menjadi salah satu dasar perusahaan dalam menilai kemampuan dan kontribusi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Veni Wulan Sari dkk. (2020) dan Putu Dewi Supeni dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia. Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = 4,701 + 0,279X1 + 0,636X2 + α. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 65,6% terhadap pengembangan karir, sedangkan 34,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F menunjukkan F hitung 72,441 > F tabel 3,12 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan dapat didukung melalui pelatihan yang efektif dan pencapaian prestasi kerja yang baik. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sedangkan prestasi kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menerapkan kompetensi tersebut dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putu Dewi Supeni dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan PT Hoja Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya sehingga mendukung pencapaian jenjang karir yang lebih baik. Selain itu, prestasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Artinya, pencapaian kerja yang baik dapat meningkatkan peluang karyawan dalam memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir, baik melalui promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, maupun kesempatan menduduki posisi yang lebih tinggi. Secara bersama-sama, pelatihan kerja dan prestasi kerja memberikan kontribusi sebesar 65,6% terhadap pengembangan karir karyawan, sehingga kedua variabel tersebut menjadi faktor yang penting dalam mendukung perkembangan karir di perusahaan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi PT Hoja Indonesia untuk mengoptimalkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta menciptakan upaya yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja sebagai bagian dari pengembangan karir. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi pengembangan karir serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

5. DAFTAR PUSTAKA

Addini Zahra Syahputri, Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran, 2*(1), 160–166. https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/

Aglis Andhita Hatmawan & Riyanto, S. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Agrasadya, A., & Al Mansyah, W. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian gardener pada PT ISS Indonesia area pusat pengelolaan GBK Jakarta. *Jurnal Cakrawala Ilmiah, 1*(8), 1933–1942.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14*(1), 19–29.

Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Bhirawa: Journal of Marketing and Commerce, 5*(1), 1–10.

Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management, 7*(3), 583–592.

Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(3), 720–734.

Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1*(1), 125–137. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i2.155

Anggraini, N. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan. *Scientific Journal of Reflection, 5*(3), 665–676. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.520

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.

Armansyah. (2021). *Motivasi intrinsik prestasi kerja pegawai Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Sumatera: CV Azka Pustaka.

Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. *Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(3), 721–728. https://doi.org/10.38035/jim.v1i3

Febiani, N., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh K3 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI, 5*(2), 483–494. https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gnawali, Y. P. (2022). *Use of mathematics in quantitative research*. *Ganeshman Darpan*, 7(1), 1.

Gnawali, Y. P. (2022). Use of mathematics in quantitative research. *Ganeshman Darpan, 7*(1), 1.

Griffin, R. W. (2021). *Manajemen edisi 7 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *JEMSI, 3*(6), 657–665. https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6

Hamdi. (2020). Penerapan fungsi manajemen pada kantor kelurahan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/332

Haradhan, M. (2020). Quantitative research: A successful investigation. *Journal of Economic Development, Environment and People, 9*(4), 52–79. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/105149/

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 20*(2), 163–173. https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1009

Hartati, S. (2020). *Gender dalam birokrasi pembangunan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi, 7*(1), 220–237.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 11*(2), 111–120.

Hindriari, R., & Widiyanti, N. D. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perkusi, 3*(4), Artikel 34701. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i4.34701

Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(2), 1–12.

Jannani, F., Jannah, F., & Mu'alimin. (2024). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern, 6*(3), 183–190.

Julian, D. O., & Amalya, N. T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Parkland World Indonesia. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.160

Keka, M. I., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4*(1), 89–100.

Marpaung, L. A., & Tanjung, Y. (2023). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir ASN. *JUBIMA, 1*(1), 251–267.

Muhammad. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 4*(3), 680–687. https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38123
Nugraha, E. D., Rismansyah, & Hendri, E. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(1), 346–362. https://doi.org/10.5281/zenodo.10466433
Nurhaliza, D., & Alamsyah, A. (2025). Analisis pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Maneksi, 14*(1), 213–221.
Pahrani, V. A., & Qurbani, D. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 3*(2), 23012–23020.

Pettinger, R. (2020). *Introduction to management*. London: Bloomsbury Publishing.

Prasojo, D. S., & Anggraini, N. (2025). Pengaruh pemeliharaan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Bintang Timur Law Office Depok. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 1–14.

Priadana, R. S. & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Pascal Books.
Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., dkk. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Putra, A., & Sari, R. (2021). Pengaruh reward dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. *JENIUS, 5*(2). https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16523
Rahman, D. W., Imelda, S., & Tamba, M. (2024). Peningkatan prestasi kerja pegawai. *JAMEK, 4*(3). https://doi.org/10.47065/jamek.v4i3.1526
Rizal, Y., & Abdurrahman, A. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Administraus, 4*(2), 139–160.
Rizki, N., & Thamrin. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *JIMAWA, 1*(2), 70–78. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.12347

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.

Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI, 4*(4), 702–713. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43980
Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan karir dalam era ambiguitas. *JUBIMA, 1*(4), 25–46. https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184
Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Al Kharaj, 6*(7), 5490–5500. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020

Sinambela, L. P. & Sinambela, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *EKSISHUM, 3*(1), 1–18.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukapti, S., Paeno, & Ilham, N. (2024). Pentingnya MSDM untuk memajukan koperasi. *JIMAWAbdi, 3*(3), 80–86. https://doi.org/10.32493/jmab.v3i3.36558
Supeni, P. D., & Sujana, I. N. (2021). Pengaruh pendidikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 13*(2). https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.35775
Supriyadi, S., Febriyani, S. A., & Anisa, S. N. (2023). Prinsip teori organisasi klasik menurut Henry Fayol. *Jurnal Manajemen Strategis, 1*(1), 37.
Tamaka, G. N., Trang, I., & Wangke, S. J. C. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir. *Jurnal EMBA, 12*(1), 476–486.

Tamsah, H. & Nurung, J. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.

Tiarani, N. A., & Hidayati, R. (2024). Integrasi Pelatihan dalam Pendidikan NonFormal dalam Magang untuk Pengembangan Profesional: Studi Kasus BKD Provinsi Banten. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *2*(2), 86–91. https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.197

Trihatmo, A., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Altrak 1978 Jakarta Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, *3*(1), 35–43. https://doi.org/10.70451/amanah.v3i1.166

Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal PERKUSI, 4*(3), 518–528. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41743

Wijaya, S. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores, 13*(1), 106–118.

Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA, 8*(3), 75–83.

Wiratna Sujarweni, V. (2022). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wulandari, S., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ekonomi Efektif, 4*(1). https://doi.org/10.32493/JEE.v4i1.14520

Yanti, Y. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Wawasan, 1*(4), 1–19. https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1187

Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori manajemen*. Solok: Gardena Maisa.