

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Bimasakti Selular Indonesia

Nauri Tsany Nurmadinah^{1*}, Erna Pujihartanti²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Bisnis, Universitas Wanita Internasional, Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (18-01-2026)

Revised (06-06-2026)

Accepted (07-06-2026)

Keywords:

Training, Career Development, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance at PT Bimasakti Selular Indonesia by employing a quantitative approach with an associative method to examine the relationships and influences among the research variables. Research data were collected through the distribution of questionnaires to 100 employees who were selected as respondents based on the Lemeshow formula with a 95% confidence level, ensuring that the sample was representative of the population. The research instruments were developed using a Likert scale to measure respondents' perceptions of training, career development, and employee performance. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis supported by classical assumption tests, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.017, while career development also has a positive and significant effect with a significance value of 0.001. Simultaneously, training and career development have a significant effect on employee performance, with an R^2 value of 0.442, indicating that both variables explain 44.2% of the variation in employee performance. These findings confirm that well-planned training and sustainable career development play an important role in enhancing employee performance optimally.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimasakti Selular Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan yang ditetapkan sebagai responden berdasarkan perhitungan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga sampel dinilai representatif dalam menggambarkan kondisi populasi. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,017, sedangkan pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,442, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 44,2% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pelaksanaan pelatihan yang terencana dan pengembangan karir yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: nauritsany@gmail.com (Nauri Tsany Nurmadinah)

1. PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis modern yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang pesat, globalisasi dan perubahan kebutuhan pelanggan, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif. Transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor membuat persaingan semakin tajam, terutama dalam inovasi layanan, kualitas operasional dan kemampuan memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, tetapi juga pada kemampuan mengelola sumber daya manusia sebagai aset strategis, sehingga karyawan perlu memiliki kompetensi, ketanggapan dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Kondisi ini juga dialami oleh perusahaan telekomunikasi seperti PT. Bimasakti Selular Indonesia, yang beroperasi dalam industri dinamis dengan inovasi teknologi yang cepat dan menghadapi tantangan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Data Direktorat Telekomunikasi Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi), menunjukkan bahwa jumlah perusahaan penyelenggara jasa telekomunikasi di Indonesia meningkat selama periode 2020–2025. Pada tahun 2020 tercatat sebanyak 640 perusahaan, meningkat menjadi 1.550 pada tahun 2024 dan mencapai 1.631 perusahaan pada tahun 2025. Kenaikan ini mencerminkan pertumbuhan pesat sektor telekomunikasi nasional, yang diiringi dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga kerja kompeten dan program pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap transformasi digital. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa sektor telekomunikasi menjadi salah satu pilar penting dalam pembangunan ekonomi digital Indonesia, sekaligus menegaskan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia agar mampu bersaing di tengah ekspansi industri yang semakin kompetitif.

Ditengah pertumbuhan industri yang meningkat, banyak Perusahaan yang masih dihadapkan dengan tantangan internal berupa fluktuasi kinerja karyawan. Fluktuasi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Penurunan produktivitas tersebut biasanya terjadi akibat kurangnya program yang mendukung pertumbuhan profesional. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap sistem pengembangan karir dan apresiasi kerja. Selain itu, dalam industri telekomunikasi yang kompetitif, fenomena global seperti digitalisasi dan perubahan regulasi pasar memaksa perusahaan untuk beradaptasi cepat, namun tanpa dukungan yang memadai, karyawan sering kali kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Dari hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis, ditemukan pola variabilitas keluar masuk karyawan yang menandai adanya permasalahan pada aspek pengelolaan sumber daya manusia khususnya terkait pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Literatur terbaru menunjukkan bahwa determinan utama turnover meliputi ketidakpuasan kerja, beban kerja, keterbatasan kesempatan pengembangan karir dan lemahnya dukungan organisasi faktor-faktor ini secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan tingkat keluar-masuk karyawan dan menurunnya performa organisasi.

Menurut Wibowo (2022) pelatihan adalah upaya organisasi dalam memperbaiki dan mengembangkan kompetensi pegawai sehingga kinerja dapat meningkat sesuai standar yang diharapkan. Rahman & Hidayat (2023) juga menyebutkan bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan teknis dan non teknis karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi. Rivai dan Sagala (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir mencakup aktivitas organisasi dalam mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab pekerjaan yang lebih kompleks di masa depan. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Dessler (2020) bahwa Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Mangkubumi (2021) kinerja sebagai hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut muncul dari proses pekerjaan yang terencana dan dieksekusi oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi juga berkaitan dengan proses, kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan pada bukti empiris awal data benchmark, pemilihan PT. Bimasakti Selular Indonesia sebagai objek penelitian bukan sekadar kebetulan lokasi, melainkan keputusan yang didasarkan pada urgensi fenomena (turnover dan efektivitas HRD), relevansi industri dan kelayakan akses data. Semua faktor ini menjamin bahwa penelitian akan menghasilkan temuan yang bermakna dan aplikatif baik untuk teori maupun praktik manajemen SDM di sektor telekomunikasi. Selain itu, Penelitian ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sebagai bagian dari hak dan kewajiban. Pasal 10 ayat (1) UU tersebut menekankan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Masalah-masalah ini menunjukkan urgensi penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Bimasakti Selular Indonesia.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk mengatasi disiplin, KPI, absensi, dan kompensasi lembur melalui program yang lebih efektif, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan bisnisnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kesenjangan kompetensi antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Program pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan dipandang sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Armstrong (2020) juga menjelaskan bahwa Pelatihan adalah penggunaan aktivitas instruksi yang sistematis dan terencana untuk mendorong pembelajaran. Pendekatan ini dapat diringkas dalam frasa 'pelatihan berbasis peserta didik'. Ini adalah salah satu dari beberapa respons yang dapat dilakukan suatu organisasi untuk mendorong pembelajaran. Wibowo (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya organisasi dalam memperbaiki dan mengembangkan kompetensi pegawai sehingga kinerja dapat meningkat sesuai standar yang diharapkan. Proses pelatihan ini menegaskan bahwa pelatihan tidak hanya sekadar penyampaian materi, tetapi merupakan suatu mekanisme pembelajaran terstruktur yang diarahkan pada perubahan perilaku kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya terencana yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Menurut Dessler (2022), pengembangan karir mencakup pemberian kesempatan promosi, rotasi jabatan, pembinaan, serta kejelasan jalur karir yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir mencakup aktivitas organisasi dalam mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab pekerjaan yang lebih kompleks di masa depan. Wibowo (2022) menjelaskan bahwa pengembangan karir dapat dipahami melalui empat dimensi utama yaitu : Penilaian Diri (*Self Assessment*), Perencanaan Karir (*Career Planning*), Pelaksanaan Rencana Karir (*Career Implementation*) dan Evaluasi Kemajuan (*Career Evaluation*)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian, Wibowo (2022) menjelaskan bahwa kinerja muncul dari proses pekerjaan yang terencana dan dieksekusi oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi juga berkaitan dengan proses, kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Mangkunegara (2021) juga menambahkan indikator penelitian meliputi: Ketelitian dalam bekerja, Keakuratan hasil kerja, Jumlah pekerjaan yang diselesaikan, Kecepatan penyelesaian pekerjaan, Kepatuhan terhadap deadline, Efisiensi dalam mengelola waktu, Kemampuan bekerja dalam tim dan Komunikasi dalam tim

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

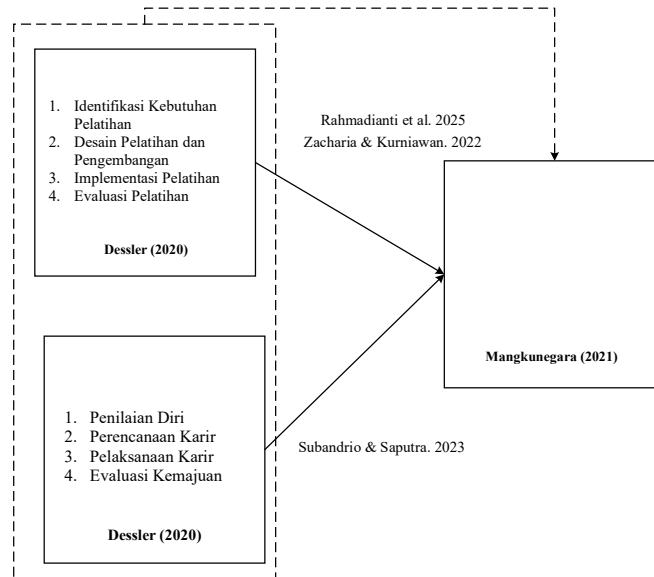
Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sementara pengembangan karir yang terstruktur mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kombinasi antara pelatihan dan pengembangan karir yang efektif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sehingga dapat digunakan untuk merumuskan

hipotesis penelitian (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel, yaitu pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis yang bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pengembangan karir mengacu pada program dan upaya organisasi untuk memberikan kesempatan pertumbuhan, promosi, dan peningkatan kapasitas jangka panjang kepada karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan. Hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian.

3. METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif yang menekankan objektivitas, pengukuran angka dan kepastian dalam mendapatkan kebenaran ilmiah. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bimasakti Selular Indonesia. Data yang dikumpulkan melalui instrumen terstandarisasi, seperti kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu cara untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel dan untuk menguji apakah pelatihan dan pengembangan karir bisa memengaruhi atau menjadi penyebab bagi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bimasakti Selular Indonesia yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan karir serta masih aktif bekerja. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan metode Lemeshow dengan perhitungan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 97 responden. Berdasarkan hasil responden yang telah dilakukan, didapatkan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1 Populasi dan Sampel

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 - 25	40	40%
2	26 - 30	31	31%
3	31 - 35	15	15%
4	> 35	14	14%
	Total	100	100%

Sumber : Diolah peneliti, 2026

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur yang

relevan dengan penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang disesuaikan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tahap analisis data melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.62909456	
Most Extreme Differences	Absolute	.067	
	Positive	.067	
	Negative	-.054	
Test Statistic		.067	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.329	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.317
		Upper Bound	.341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Diolah peneliti, 2026

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan terhadap 100 data (N), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Dengan demikian, data residual pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa distribusi residual bersifat normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		Sig	Tolerance	VIF	
Pelatihan		< .017	0.384	2.606	
Pengembangan Karir		< .001	0.384	2.606	

Sumber : Diolah peneliti, 2026

Tabel Coefficients, variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,384 dan nilai VIF sebesar 2,606. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Spearman's Rho	Unstandardized Residual
Pelatihan		Sig. (2-tailed)	0.802
Pengembangan Karir		Sig. (2-tailed)	0.537

Sumber : Diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan sebesar 0,802 dan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,537, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen

dan residual. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.377	1.512		9.507	.000
	Pelatihan (X1)	.162	.067	.298	2.436	.017
	Pengembangan Karir (X2)	.285	.086	.405	3.305	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,377 + 0,162X_1 + 0,285X_2$, di mana Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah pelatihan, dan X_2 adalah pengembangan karir. Nilai konstanta sebesar 14,377 menunjukkan bahwa ketika variabel pelatihan dan pengembangan karir tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,377. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,162 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,162 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.431	2.656	1.623

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,442 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R sebesar 0,665 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,431 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 43,1%.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.377	1.512		9.507	.000
	Pelatihan (X1)	.162	.067	.298	2.436	.017
	Pengembangan Karir (X2)	.285	.086	.405	3.305	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada Tabel 5, variabel pelatihan (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,436 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Selanjutnya, variabel pengembangan karir (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena adanya harapan akan peningkatan jenjang karir dan pencapaian karir yang lebih tinggi. Selain itu, jika dilihat dari nilai t hitung dan koefisien beta standar, pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F ANOVAa

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.288	2	271.144	38.435	.000 ^b
	Residual	684.302	97	7.055		
	Total	1226.590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X_2), Pelatihan (X_1)

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 38,435 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga keputusan pengujian konsisten menyatakan bahwa model regresi signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bimasakti Selular Indonesia. Nilai signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan terbukti mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas, memperbaiki cara kerja, serta mendorong produktivitas dan kualitas hasil kerja. Kondisi ini juga tercermin dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan berada pada kategori kuat, terutama pada indikator peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan.¹

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini mendukung pendapat Dessler (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan kejelasan arah karir, kesempatan promosi, serta motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Karyawan yang melihat adanya peluang pengembangan karir cenderung memiliki komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berada pada kategori kuat, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek umpan balik dari atasan yang perlu diperbaiki oleh perusahaan.

Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,435 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Model regresi tersebut dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 44,2%. Sisa variasi sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pelatihan dan pengembangan

karir memberikan kontribusi sebesar 44,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bimasakti Selular Indonesia. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,435 dengan tingkat signifikansi $0,0000 < 0,05$. Model regresi tersebut dinyatakan layak dan mampu menjelaskan hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 44,2%. Sisa variasi sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Pelatihan dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 44,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bimasakti Selular Indonesia.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimasakti Selular Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas program pelatihan serta menyusun sistem pengembangan karir yang terstruktur dan transparan sehingga karyawan memiliki motivasi dan arah pengembangan yang jelas. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Dari hasil penelitian tersebut juga disarankan supaya PT. Bimasakti Selular Indonesia dapat meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelatihan, mengingat item terkait fasilitas pelatihan memperoleh nilai terendah pada variabel Pelatihan. Perbaikan fasilitas diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan hasil kerja karyawan. Serta memperkuat sistem Pengembangan Karir, khususnya dalam hal pemberian umpan balik (*feedback*) dan kejelasan jalur karir, agar karyawan memiliki motivasi dan arah pengembangan yang lebih jelas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfadilla Khunaini, Alfina Sri Rahayu Dns, Dewi Sri Woenlandari, & Beny Benyamin Situmorang. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(1), 48–64.
- Ardha, N. A., Ario, F., Daulay, M. T., & Budi, U. P. (2025). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Massindo Karya Prima Medan. 195–208.
- Armstrong, M. (2020). *Human Resource Management Practice*. London: Koganpag
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Twelfth Edition*. 51, 120–122. [Http://Ci.Nii.Ac.Jp/Naid/40017412209/](http://Ci.Nii.Ac.Jp/Naid/40017412209/)
- Dessler, G. (2022). *Management Of Human Resources: The Essentials (13th Ed.)*. Pearson Education.
- Dewi, A. S., & Fauzi, F. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dipo Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (Meka)*, 2(1), 162–168.
- Dito Zacharia, A., Kurniawan, P., Kunci, K., Kerja, P., Karir, P., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina Lubricants Jakarta Pusat Article Info Abstract. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 863–872.
- Dr. Manotar Tampubolon, S.H., M.A., M. . (2023). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Fajarina Miftakhul Janah, M. R. (2024). Pengaruh Sdgs, Intellectual Capital Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2018-2021). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 463-475.
- Farida, & Muhammad Naim. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kota Parepare. *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 288–296.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Grin Dewi Sibarani, & Rina Dwiarti. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Karawang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–14.

- Janah, F. M., Maryono, & Rr. Tjahjaning Poerwati. (2024). Pengaruh Sdgs, Intellectual Capital Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2018-2021). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 7(2), 463-474.
- Keller, K. L. (2020). *Strategic Brand Management: Building, Measuring And Managing Brand Equity*. 5th Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Khairunnisa, N., & Mawardi, S. (2025). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Cananda Mandiri The Influence Of Job Training And Career Development On Employee Performance At Pt Putra Cananda Mandiri. 784, 133-149.
- Kotler, P. &. (2020). *Marketing Management (15th)*. Pearson Education.
- Mangkunegara, A.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Umt*, 8(1), 139-146.
- Souhoka, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 91-101.
- Subandrio, & Saputra, M. A. (2024). The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance Pt . Indofood Bengkulu City Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. 5(2), 347-356.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). (Vol. 19, Issue 5).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung
- Syamiya, E. N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Ciputra Hospital Tangerang. *Journal Of Business Education And Social*, 5(2), 1-9.
- Theodoridis, T., & Kraemer, J. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, Z. P., Nadilah, A., & Sulistiyowati, L. H. (2025). The Influence Of Career Development, Training And Competence On Employee Performance In Indonesian Telecommunications Companies. *International Journal Of Business, Economics, And Social Development*, 6(3), 456-465.
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik*. Rizky Artha Mulia, 1-26.