



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2545- 2557

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya

Luthfi Hanandyaz Putri, Widyastuti Nurmalia Utami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

luthfihanandyazputri@student.inaba.ac.id, widyastuti.nurmalia@inaba.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Garmenjaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Garmenjaya yang berjumlah 1.457 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 99 responden, dengan teknik pengambilan sampel berupa stratified random sampling yang dilakukan secara proporsional berdasarkan unit kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1–5. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Multi Garmenjaya.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, PT Multi Garmenjaya.

1. Latar Belakang

PT Multi Garmenjaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur garmen terkemuka di Indonesia yang berlokasi di Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi pakaian jadi, baik untuk pasar lokal maupun ekspor, dan memiliki lebih dari 1.457 karyawan yang tersebar pada berbagai bagian seperti cutting, sewing, finishing, quality control, hingga packaging. Dalam industri padat karya seperti garmen, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas, kualitas, dan daya saing Perusahaan.

Namun, di tengah ketatnya persaingan industri tekstil dan perubahan teknologi produksi yang semakin cepat, PT Multi Garmenjaya menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Berdasarkan data internal perusahaan bagian HRD PT Multi Garmenjaya periode 2022–2024, tingkat produktivitas karyawan menunjukkan kecenderungan fluktuatif dan belum mencapai target perusahaan secara konsisten. Pada tahun 2022 produktivitas rata-rata karyawan tercatat sebesar 82%, kemudian mengalami penurunan menjadi 79% pada tahun 2023, dan pada tahun 2024 hanya meningkat menjadi 80%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Multi Garmenjaya masih belum optimal dan memerlukan perhatian khusus dari manajemen, terutama dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu cara perusahaan meningkatkan kualitas SDM adalah melalui pelatihan kerja. [1], pelatihan merupakan proses terencana untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar. Di PT Multi Garmenjaya, pelatihan kerja belum dilaksanakan secara rutin dan terstruktur. Berdasarkan informasi dari bagian HRD PT Multi Garmenjaya, perusahaan hanya menyelenggarakan pelatihan rata-rata satu kali dalam satu tahun, dengan sasaran utama karyawan bagian produksi.

Pelatihan kerja di PT Multi Garmenjaya belum dilaksanakan secara optimal dan belum berbasis pada analisis kebutuhan pekerjaan secara spesifik. Program pelatihan yang pernah diselenggarakan masih bersifat umum dan lebih difokuskan pada aspek teknis produksi, seperti pelatihan teknik menjahit (*sewing techniques*), pengendalian mutu (*quality control*), dan pengelolaan waktu kerja (*time management*). Sementara itu, pelatihan yang bersifat pengembangan *soft skills*, komunikasi kerja, kerja sama tim masih terbatas. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan belum mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan secara konsisten

Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi kerja dan memperbaiki perilaku kerja karyawan secara langsung. Proses pelatihan yang terstruktur, disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, serta dievaluasi dengan baik akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja, disiplin, dan loyalitas [2]. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* menemukan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan secara rutin memiliki peningkatan rata-rata kinerja sebesar 15–20% dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan [3].

Hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pengembangan karir merupakan strategi jangka panjang organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif berbasis manusia karena karyawan yang memiliki kesempatan berkembang cenderung menunjukkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen yang lebih tinggi, serta kejelasan jalur karir (*career path clarity*) menjadi prediktor penting kinerja individu melalui pemberian arah dan tujuan kerja yang jelas [4]. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi kerja, karena karyawan yang memperoleh pembinaan karir dan dukungan atasan merasa lebih dihargai sehingga terdorong mencapai target kerja dengan hasil lebih baik, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam proses pembinaan karir menjadi faktor penting dalam membentuk komitmen kerja yang tinggi [5].

Hubungan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan kombinasi antara pelatihan yang efektif dan sistem karir yang terencana akan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, berkomitmen, dan berorientasi pada hasil, karena investasi organisasi secara berkelanjutan pada kedua aspek tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, di mana pelatihan memberikan pengetahuan serta keterampilan praktis sedangkan pengembangan karir memberikan arah dan tujuan jangka panjang dalam menjalani profesi [1]. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua strategi yang saling berkaitan dalam menciptakan kinerja unggul karena pelatihan memberikan bekal kompetensi agar karyawan bekerja lebih efektif, sedangkan pengembangan karir menumbuhkan dorongan psikologis untuk mempertahankan performa terbaik, sehingga apabila keduanya diintegrasikan secara sistematis akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas dan kualitas kerja [6].

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. [2]. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai jenjang karir sesuai dengan potensi dan prestasi mereka, [13]. Di PT Multi Garmenjaya, sistem karir yang diterapkan belum sepenuhnya transparan dan berbasis kompetensi. Masih terdapat persepsi bahwa promosi lebih sering dipengaruhi oleh senioritas daripada hasil kerja, yang dapat menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dipandang penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana program pelatihan kerja serta upaya pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Multi Garmenjaya. Melalui pendekatan penelitian kuantitatif, analisis dilakukan secara sistematis dan terukur sehingga mampu menghasilkan temuan empiris yang objektif. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai efektivitas strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Metode Penelitian

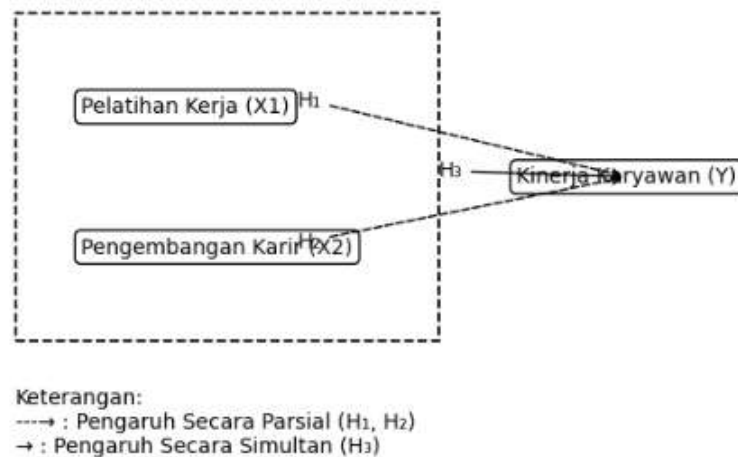
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. [7], metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan secara terukur dan sistematis dengan menggunakan instrumen utama berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel penelitian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak

99 responden yang ditentukan secara proporsional pada setiap unit kerja, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi secara tepat dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Validitas dan reliabilitas menjadi aspek penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar layak. [8], validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat konsistensi, ketepatan, dan kestabilan instrumen dalam menghasilkan data [8]. Selanjutnya, [9] menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menyajikan gambaran umum data penelitian melalui ukuran statistik, seperti nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan lima kategori jawaban (skala Likert 1–5) untuk mengukur variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Multi Garmenjaya. Jawaban responden kemudian diolah untuk menentukan kriteria penilaian pada setiap pernyataan melalui perhitungan persentase, yaitu membagi nilai kumulatif setiap item dengan skor maksimum lalu dikalikan 100%. Dengan jumlah responden sebanyak 99 orang dan skala penilaian 1–5, maka skor maksimum untuk setiap pernyataan adalah 495.

Dalam penelitian ini, sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Multi Garmenjaya, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik agar model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistic [8], uji normalitas merupakan prosedur pengujian untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal. Selanjutnya, [10] menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai variabel bebas dalam model regresi. Selain itu, [10] menjelaskan bahwa multikolinearitas merupakan kondisi ketika antarvariabel independen memiliki korelasi yang sangat kuat sehingga menyulitkan peneliti dalam membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat.

Model penelitian yang digunakan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian Simultan dan Parsial

Kerangka pemikiran simultan dan parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hubungan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara pelatihan yang meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir yang meningkatkan motivasi serta komitmen kerja karyawan., yang akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja yang mereka capai.

2.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran			
1	Pelatihan Kerja (X1)	Relevansi Pelatihan	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan	Likert 1 – 5			
			Kesesuaian jenis pelatihan dengan tugas kerja				
		Manfaat Pelatihan bagi pekerjaan	Peningkatan keterampilan kerja				
			Peningkatan efektivitas kerja				
		Penerapan Hasil Pelatihan	Kemampuan menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan				
			Penurunan tingkat kesalahan kerja setelah pelatihan				
		Dukungan Perusahaan terhadap Pengembangan Kompetensi	Dukungan perusahaan terhadap peningkatan keterampilan				
			Kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi				
2	Pengembangan Karir (X2)	Kesempatan Pengembangan Diri	Kesempatan meningkatkan kemampuan kerja	Likert 1 – 5			
			Peluang memperoleh pengalaman kerja baru				
		Uoaya Pengembangan diri	Usaha individu dalam meningkatkan kemampuan kerja				
			Inisiatif dalam mencari peluang pengembangan diri				
		Peningkatan Kompetensi Kerja	Perkembangan kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas				
			Kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan				
		Manfaat Pengembangan Diri terhadap Pekerjaan	Peningkatan efektivitas kerja				
			Peningkatan hasil kerja				
		3	Kinerja Karyawan (Y)		Kualitas kerja	Ketelitian dalam bekerja	Likert 1- 5
						Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	
Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan						
	Kemampuan mengatur waktu kerja						
Tanggung Jawab Kerja	Tanggung jawab terhadap tugas						
	Kepatuhan terhadap prosedur dan aturan kerja						
Kerja Sama	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja						
	Kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan						

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

2.2. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stratified Random Sampling (proportionate), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara membagi populasi ke dalam beberapa strata berdasarkan unit kerja seperti bagian cutting, sewing, finishing, quality control, packaging, dan administrasi, kemudian menentukan jumlah sampel secara proporsional pada setiap strata serta memilih responden secara acak. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 99 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin.

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Multi Garmenjaya yang berjumlah 1.457 orang dan tersebar pada berbagai bagian kerja seperti cutting, sewing, finishing, quality control, hingga packaging. Selanjutnya, sampel penelitian ditetapkan sebanyak 99 responden yang diambil dari populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara Stratified Random Sampling, yaitu sampel ditarik secara acak pada setiap unit kerja dengan alokasi yang disesuaikan secara proporsional.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Validitas

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	No. item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pelatihan kerja	X1.1	795"	0,197	Valid
	X1.2	828"	0,197	Valid
	X1.3	,863"	0,197	Valid
	X1.4	,865"	0,197	Valid
	X1.5	831"	0,197	Valid
	X1.6	801"	0,197	Valid
	X1.7	804"	0,197	Valid
	X1.8	657"	0,197	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	766"	0,197	Valid
	X2.2	730"	0,197	Valid
	X2.3	,799"	0,197	Valid
	X2.4	769"	0,197	Valid
	X2.5	770"	0,197	Valid
	X2.6	823"	0,197	Valid
	X2.7	848"	0,197	Valid
	X2.8	824"	0,197	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	753"	0,197	Valid
	Y2	803"	0,197	Valid
	Y3	808"	0,197	Valid
	Y4	847"	0,197	Valid
	Y5	.846"	0,197	Valid
	Y6	793"	0,197	Valid
	Y7	793"	0,197	Valid
	Y8	809"	0,197	Valid

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai korelasi item-total (r hitung) yang melampaui nilai r tabel sebesar 0,197. Hal ini berarti setiap butir pernyataan memiliki keterkaitan yang memadai dengan skor total variabelnya, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Dengan terpenuhinya syarat tersebut, instrumen penelitian dinilai telah mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti dan layak digunakan pada tahap pengolahan data berikutnya.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	N of Items	Keterangan
X1	.922	0,6	8	Reliable
X2	.910	0,6	8	Reliable
Y	.922	0,6	8	Reliable

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pelatihan Kerja (0,922), Pengembangan Karir (0,910), dan Kinerja Karyawan (0,922) berada di atas nilai batas minimum 0,60. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

3.3 Analisis Deskriptif

Tabel 3.3 Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	X1.1	16	57	25	1	0	385	495	77,78%	Baik
2	X1.2	18	59	21	1	0	391	495	78,99%	Baik
3	X1.3	26	61	12	0	0	410	495	82,83%	Baik
4	X1.4	23	63	13	0	0	406	495	82,02%	Baik
5	X1.5	19	65	15	0	0	400	495	80,81%	Baik
6	X1.6	18	56	25	0	0	389	495	78,59%	Baik
7	X1.7	21	63	14	1	0	401	495	81,01%	Baik
8	X1.8	20	62	17	0	0	399	495	80,61%	Baik
	Total						3181			
	Rata-rata						397,63		80,33%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel X1, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap setiap indikator berada pada kategori baik, karena seluruh item memperoleh persentase antara 77,78% sampai 82,83%. Rata-rata persentase sebesar 80,33% menunjukkan bahwa variabel X1 secara umum telah dinilai positif dan berjalan dengan baik. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada X1.3 (82,83%), yang mengindikasikan aspek tersebut paling kuat dirasakan responden, sedangkan nilai terendah berada pada X1.1 (77,78%), namun tetap termasuk kategori baik. Dengan demikian, keseluruhan indikator X1 telah mencerminkan kondisi yang baik sesuai persepsi responden. Meskipun secara deskriptif pelatihan kerja berada pada kategori baik, hasil uji regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penilaian positif terhadap pelatihan belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja secara nyata.

Tabel 3.4 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	X2.1	23	65	11	0	0	408	495	82,42%	Baik
2	X2.2	25	55	19	0	0	402	495	81,21%	Baik
3	X2.3	30	61	8	0	0	418	495	84,44%	Baik
4	X2.4	24	60	15	0	0	405	495	81,82%	Baik
5	X2.5	19	61	19	0	0	396	495	80,00%	Baik
6	X2.6	19	71	9	0	0	406	495	82,02%	Baik
7	X2.7	19	74	6	0	0	409	495	82,63%	Baik
8	X2.8	20	74	5	0	0	411	495	83,03%	Baik
	Total						3266			
	Rata-rata						408,25		82,47%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel deskriptif variabel X2, terlihat bahwa seluruh indikator memperoleh kategori baik dengan persentase berkisar antara 80,00% hingga 84,44%, sehingga menunjukkan persepsi responden yang cenderung positif terhadap variabel tersebut. Nilai rata-rata sebesar 82,47% menegaskan bahwa X2 secara umum dinilai telah berjalan dengan baik. Item dengan capaian tertinggi terdapat pada X2.3 (84,44%) yang menggambarkan aspek paling dominan dirasakan responden, sedangkan nilai terendah berada pada X2.5 (80,00%), namun tetap termasuk kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 menunjukkan kondisi yang baik berdasarkan penilaian responden.

Tabel 3.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Skor Ideal	%	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Y1	26	63	10	0	0	412	495	83,23%	Baik
2	Y2	24	67	8	0	0	412	495	83,23%	Baik
3	Y3	23	61	15	0	0	404	495	81,62%	Baik
4	Y4	26	63	10	0	0	412	495	83,23%	Baik
5	Y5	31	67	1	0	0	426	495	86,06%	Baik
6	Y6	35	63	1	0	0	430	495	86,87%	Baik
7	Y7	31	66	2	0	0	425	495	85,86%	Baik
8	Y8	26	65	8	0	0	414	495	83,64%	Baik
	Total						3365			
	Rata-rata						420,63		84,98%	Baik

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Y, seluruh pernyataan menunjukkan kategori baik dengan persentase berada pada rentang 81,62% hingga 86,87%, yang berarti responden menilai kinerja secara umum sudah positif. Nilai rata-rata sebesar 84,98% mengindikasikan bahwa tingkat kinerja berada pada kondisi baik dan relatif konsisten pada setiap indikator. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada Y6 (86,87%) sehingga aspek tersebut paling kuat dirasakan responden, sedangkan nilai terendah berada pada Y3 (81,62%), namun tetap termasuk kategori baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Y mencerminkan kinerja yang baik berdasarkan persepsi responden.

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3.6 Uji Normalitas

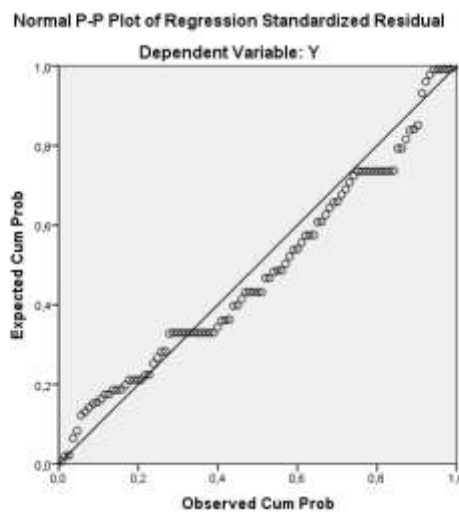
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75579901
	Absolute	,109
Most Extreme Differences	Positive	,109
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		1,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov pada residual regresi menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,187. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual pada model penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi telah terpenuhi.



Gambar 3.1 Grafik Normal P-Plot
 Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

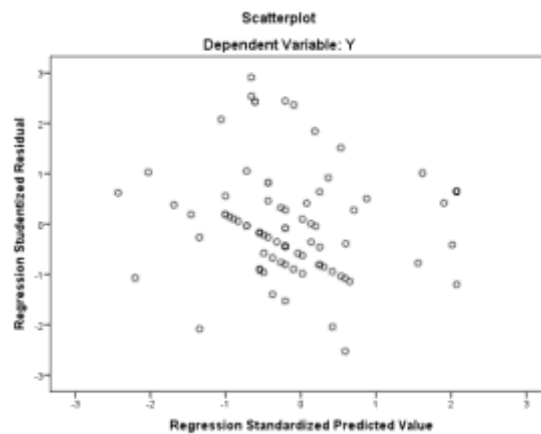
Gambar 2. Hasil uji normalitas secara visual melalui grafik Normal P–P Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga persyaratan normalitas pada analisis regresi telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,466	2,145
X2	,466	2,145

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel X1 dan X2 sebesar 0,466, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 2,145. Nilai tolerance yang berada di atas 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10 mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan secara bersamaan untuk menjelaskan variabel dependen.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3.2 Uji Heterokedastisitas
 Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik residual tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar secara acak di sekitar garis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga dapat dinyatakan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga varians residual dapat dinyatakan konstan. Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan estimasi regresinya tetap valid.

3.5 Analisis Linier Berganda

Tabel 3.8 Uji Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,161	2,640	
X1	,124	,102	,142
X2	,503	,115	,513

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berada pada kondisi nol atau dianggap tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 13,161. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari X1 dan X2, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 13,161.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) bernilai 0,124, yang menunjukkan arah hubungan positif. Dengan asumsi variabel lain tetap konstan, setiap peningkatan 1 satuan pelatihan kerja diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,124. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) bernilai 0,503, yang menunjukkan hubungan positif dan lebih kuat dibandingkan X1. Dengan asumsi variabel lain konstan, setiap kenaikan 1 satuan pengembangan karir diperkirakan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,503. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.6. Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Tabel 3.9 Uji Koefisien Korelasi Product Moment

Variabel	Statistik	X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	0,731**	0,517**
	Sig. (2-tailed)	–	0,000	0,000
	N	99	99	99
X2	Pearson Correlation	0,731**	1	0,617**
	Sig. (2-tailed)	0,000	–	0,000
	N	99	99	99
Y	Pearson Correlation	0,517**	0,617**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	–
	N	99	99	99

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

1. Nilai korelasi Pearson antara X1 dan X2 sebesar 0,731 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir. Semakin baik pelatihan kerja yang diterima karyawan, maka pengembangan karir juga cenderung semakin baik.
2. Nilai korelasi Pearson antara X1 dan Y sebesar 0,517 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat sedang dan signifikan. Dengan demikian, peningkatan pelatihan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
3. Nilai korelasi Pearson antara X2 dan Y sebesar 0,617 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, terdapat hubungan positif yang cukup kuat dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Semakin baik sistem pengembangan karir, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

3.7 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinansi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,624	0,390	0,377	2,78436	1,640

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 37,7% menunjukkan bahwa kombinasi variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) di PT Multi Garmenjaya. Sementara itu, sebesar 62,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta tingkat disiplin dan komitmen karyawan.

3.8 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3.11 Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4,986	,000
X1	1,217	,227
X2	4,390	,000

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

1. Pengujian Pelatihan Kerja (X1)

H₁: Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 1,217 dengan tingkat signifikansi 0,227 (> 0,05). Selain itu, koefisien regresi (B) variabel X1 bernilai +0,124, yang berarti arah pengaruhnya positif. Namun karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H₁ ditolak. Penolakan H₁ menunjukkan bahwa pelatihan kerja belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik. Namun, arah pengaruh yang positif mengindikasikan bahwa pelatihan tetap memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja apabila dilaksanakan secara lebih tepat sasaran, terstruktur, dan diikuti dengan penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari. Temuan-temuan tersebut memperkuat interpretasi bahwa penolakan H₁ dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik sampel, relevansi materi pelatihan, serta faktor pemoderasi seperti pengalaman kerja atau motivasi kerja (pendukung) [11]. Dengan demikian, hasil ini tidak meniadakan peran pelatihan kerja, melainkan menegaskan pentingnya perbaikan kualitas dan relevansi program pelatihan agar pengaruhnya terhadap kinerja menjadi lebih nyata.

2. Pengujian Pengembangan Karir (X2)

H₂: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 4,390 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Koefisien regresi (B) variabel X2 bernilai +0,503, yang menunjukkan arah pengaruh positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H₂ diterima. Temuan ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa, pengembangan karir merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [12]. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan organisasi, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian kinerja karyawan secara individu maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 3.12 Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	475,039	2	237,519	30,637	,000 ^b
Residual	744,254	96	7,753		
Total	1219,293	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil olahan Peneliti: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,637 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian terdahulu menemukan bahwa pelatihan dikombinasikan dengan program pengembangan karir secara signifikan memperbaiki kinerja karyawan, [16]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Oleh karena itu, H3 diterima, karena secara bersama-sama Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terbukti memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Multi Garmenjaya.

Diskusi

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,227 ($> 0,05$) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Meskipun koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,124, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata, kemungkinan karena pelatihan masih bersifat umum, kurang sesuai kebutuhan pekerjaan, atau penerapan hasil pelatihan belum optimal di lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan bisa tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja apabila karakteristik responden, metode pelatihan, atau konteks organisasi berbeda.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,503, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, [15] menemukan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi. Hal ini dapat terjadi karena pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta komitmen kerja, sebab karyawan merasa memiliki kesempatan berkembang dan memperoleh kejelasan arah jenjang karir di Perusahaan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,637 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta dukungan pengembangan karir secara bersama-sama mampu mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,377 menunjukkan bahwa 37,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 62,3% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan di PT Multi Garmenjaya, namun besarnya pengaruh masing-masing variabel menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan uji parsial, Pelatihan Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi 0,227 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,124, sehingga dapat diartikan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh positif tetapi belum signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebaliknya, Pengembangan Karir (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,503, yang berarti pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan juga memperlihatkan nilai F hitung 30,637 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,377 mengindikasikan bahwa 37,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 62,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja,

dan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara pelatihan kerja tetap berkontribusi positif meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara parsial.

Referensi

- [1] Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- [2] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- [3] Putra, A., & Sari, D. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 112–120.
- [4] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- [5] Salsabila, N., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Strategik dan Inovasi Bisnis*, 5(1), 45–56.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [8] Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik* (1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [9] Nugroho, A. S., & Haritanto, W. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DENGAN PENDEKATAN STATISTIKA* (M. Kika (ed.)). ANDI.
- [10] Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). *METODE PENELITIAN DALAM IMPLEMENTASI RAGAM ANALISIS* (untuk penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi) (R. I. Utami (ed.)). ANDI.
- [11] Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi X. *REMIK: Riset & E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
- [12] Sari Devi, N. W. J., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- [13] Firdaus, F., Purboyo, P., & Lestari, N. (2024). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Cakra Kencana Lestari*. *Journal of Management Science and Business*
- [14] Panjaitan, M., Simatupang, S., Silalahi, M., & Simanjuntak, M. D. (2025). Determinants of career development on employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*
- [15] Wau, J., & Purwanto. (2021). *The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*
- [16] Anisah, D. N., & Wardoyo, D. T. W. (2025). *Pengaruh pelatihan online dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(3), 695–706