



PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA JAKARTA SELATAN

Adrianus Candra Tulung, Andarias Sambo

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

Email: andariassambo@umiba.ac.id

Abstrack

This study aims to analyze the effect of job training and career development on employee productivity at PT ISS Indonesia, South Jakarta. Job training is one of the important factors that can improve employee skills and competencies, while career development is related to opportunities to develop potential and career advancement within the company. This study uses a quantitative method with a survey approach, involving 87 employees of PT ISS Indonesia as respondents. Data was collected through questionnaires distributed to randomly selected employees. The regression analysis results show that job training has a significant positive influence on employee productivity, as well as career development which also has a positive impact on increasing productivity. Based on these findings, it is recommended that companies continue to improve the quality of job training and pay more attention to employee career development to encourage sustainable improvements in work productivity.

Keywords: Job training, Career development, Work productivity, Employee, PT ISS Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sedangkan pengembangan karir berkaitan dengan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemajuan karir dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, yang melibatkan 87 karyawan PT ISS Indonesia sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang dipilih secara acak. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu pula dengan pengembangan karir yang turut memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja dan memberi perhatian lebih pada pengembangan karir karyawan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Kata kunci: Pelatihan kerja, Pengembangan karir, Produktivitas kerja, Karyawan, PT ISS Indonesia.

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi internet yang sangat pesat. Perkembangan teknologi itu membuat banyaknya tekanan terhadap sumber daya manusia agar bisa menyeimbangkan pekerjaan sumber manusia dengan teknologi agar bisa membantu perusahaan secara optimal dalam membangun tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan di harapkan mempunyai sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sendiri tidak lepas dari pentingnya peran sumber manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia di tuntut agar bisa berkembang dalam persaingan antara perusahaan- perusahaan yang makin berkembang. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan itu sendiri perlu nya karyawan yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam produktivitas kerja karyawan, perlu beberapa hal yang di perhatikan seperti pentingnya pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap karyawan itu sendiri agar karyawan mampu meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh pelanggan.

PT ISS Indonesia, fokus pada pelanggan telah menjadi prioritas kami sejak pertama kali didirikan pada tahun 1996, sampai hari ini dengan lebih dari 44.000 karyawan yang tersebar di seluruh daerah di nusantara. Sepanjang perjalanan PT ISS Indonesia, telah mengembangkan bisnis dari layanan

multi-layanan dan kemudian layanan fasilitas terintegrasi. PT ISS Indonesia telah berevolusi dari outsourcing tenaga kerja ke manajemen fasilitas, apalagi untuk mengalami manajemen dalam berbagai bisnis dan industri pelanggan kami. PT ISS Indonesia percaya bahwa orang membuat tempat dan tempat membuat orang. PT ISS Indonesia bermitra dan bekerja berdampingan dengan pelanggan kami, lebih dari sekadar memberikan solusi layanan. PT ISS Indonesia berada di sana untuk memberikan nilai tambah, untuk mempertahankan dan mengubah tempat dan fasilitas yang kami kelola, karena PT ISS Indonesia mengoptimalkan tempat-tempat itu untuk berfungsi dan berkontribusi dalam tujuan pelanggan kami. Menurut Sutrisno (2020:98) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan produktivitas mempunyai peran dalam keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan oleh pelanggan. Jika PT ISS Indonesia memiliki karyawan yang produktivitas sehingga bisa meningkatkan lagi jasa yang akan diberikan dalam memenuhi kebutuhan dan permintaan dari pelanggan dalam hal jasa.

Promosi kenaikan jabatan yang dilakukan oleh departemen SDM terdiri dari kenaikan jabatan dari operator operasional menjadi supervisor operasional yang dimana 20 orang di ajukan untuk promosi dengan masa penilaian selama 2 tahun yang lulus hanya 3 orang. Kemudian promosi kenaikan jabatan dari supervisor operasional menjadi coordinator diajukan 3 orang dengan masa penilaian selama 6 bulan yang lulus hanya 1 orang. Kemudian ada promosi jabatan dari coordinator menjadi area manager, namun pihak departemen SDM tidak mengajukan karyawan untuk naik jabatan menjadi area manager. Dan yang terakhir ada

promosi jabatan dari area manager menjadi operation manager, sama seperti sebelumnya pihak departemen SDM tidak mengajukan karyawan untuk promosi kenaikan jabatan. Dilihat dari tingkat-tingkat promosi yang di dukung oleh pihak departemen SDM, dari total keseluruhan promosi yang terdiri dari 4 promosi, hanya 2 saja promosi yang bisa mendukung produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia. Dilihat dari hal tersebut menunjukan bahwa promosi yang dilakukan oleh PT ISS Indonesia Jakarta Selatan masih belum tercapai karena belum bisa di nikmati oleh seluruh karyawan yang ada pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

TINJAUAN TEORI

Manajemen

Menurut Hasibuan (2019:1) manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur (mengelola)”. Manajemen termasuk kelompok ilmu sosial dan proses, karena di dalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, misalkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Kegiatan ini satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait, sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, manajemen disebut sebagai sistem. Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan, visi dan misi perusahaan untuk dapat mewujudkan itu semua perlu dilakukan proses pengaturan semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari man, money, materials, machines dan market (6M)”. Menurut Handoko (2020:25) ”manajemen ialah suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengkoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil- hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang membenahi hubungan dan tugas tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang membenahi unsur-unsur sumber daya manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya. Menurut Sedarmayanti (2020:6) ”Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarah, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, untuk mencapai tujuan perusahaan”. Manajemen SDM mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen SDM akan mempunyai dampak yang amat luas. Menurut Hasibuan (2020:10) ”mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni membenahi hubungan dan tugas tenaga kerja biar bisa efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:2) ”manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, bantuan balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk bisa mencapai tujuan suatu organisasi”.

Pelatihan Kerja

Menurut Hartono & Siagian (2020: 223) "Pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukkan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga". Menurut Meidita (2019:229) "Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan". Menurut (Subroto, 2018: 20) "Pelatihan (training) merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan kerja karyawan yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan".

Menurut Sri Lestari (2018:110) "Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu)".

Berdasarkan pengertian menurut ahli di atas bisa disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk bisa mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan melalui beberapa prosedur yang sistematis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan

Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Mangkunegara (2021:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan. Menurut Handoko (2020:260) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Riva'i dan Sagala dalam Cut Ermia et al. (2018:20) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama berkarir.

Produktifitas Kerja

Menurut Sutrisno (2020:98) produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja. Sedarmayanti (2021:57) produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil barang dan jasa sehingga mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Menurut Hasibuan (2021:99) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Menurut Siagian (2009) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Berdasarkan pengertian produktivitas kerja menurut ahli di atas, bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan

keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan oleh tenaga kerja sesuai cita-cita di perusahaan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua Produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak difokuskan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian fakta yang ada di lapangan. Fakta yang dimaksud adalah atas pembahasan dari permasalahan yang dihadapi instansi pemerintahan atau mencari tau adanya Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

Menurut Sugiyono (2020:3) "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Menurut Sugiyono (2020:8) "penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan". "Penelitian kuantitatif dipergunakan dalam penelitian ini karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini bersumber dari data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert" (Sugiyono, 2020:13).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	51.7	51.7	51.7
	Perempuan	42	48.3	48.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 maka bisa dilihat bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (5,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 42 orang (48,3%).

Tabel
Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	15	17.2	17.2	17.2
	21-30 Tahun	66	75.9	75.9	93.1
	31-40 Tahun	4	4.6	4.6	97.7
	>41 Tahun	2	2.3	2.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berusia <20 Tahun sebanyak 15 orang (17,2%), responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 66 orang (75,9%), responden berusia antara 31-40 tahun sebanyak 4 orang (4,6%), responden berusia > 41 tahun sebanyak 2 orang (2,3%).

Tabel
Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja (X1)

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
Jenis Pelatihan										
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan	30	32	10	13	2	87	336	3,86	B
2	Jenis pelatihan yang diberikan sesuai dengan jobdesk yang akan dikerjakan	16	52	13	5	1	87	338	3,86	B
Rata-rata									3,86	B
Tujuan Pelatihan										
3	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	19	49	15	3	1	87	343	3,94	B
4	Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi	26	47	10	3	1	87	355	4,08	B
Rata-rata									4,01	B
Materi Pelatihan										
5	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan	19	48	14	5	1	87	340	3,90	B
6	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami dengan cepat	22	45	12	7	1	87	341	3,91	B
Rata-rata									3,90	B

Metode Pelatihan										
7	Metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sangat menarik minat karyawan	19	57	5	5	1	87	349	4,01	B
8	Pelaksanaan pelatihan karyawan dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	18	49	12	7	1	87	337	3,87	B
Rata-rata									3,94	B
Kualifikasi peserta										
9	Peserta pelatihan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan	17	50	14	5	1	87	338	3,85	B
10	Peserta pelatihan mempunyai keinginan untuk memahami materi	21	51	10	3	1	87	350	4,02	B

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan motivasi menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,92, nilai ini masuk pada interval 3,40-4,19 yang berarti pelatihan kerja pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan adalah baik. Adapun pernyataan pada poin ke-9 yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan "Peserta pelatihan selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan" sebesar 3,85. Semestara pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan poin ke-4 " Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi" sebesar 4,08.

Tabel
Tanggapan responden terhadap perencanaan karir (X2)

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
Perencanaan karir										
1	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri	24	36	15	10	2	87	331	3,80	B
2	Saya memiliki memiliki minat yang besar agar terus mengembangkan karir di perusahaan	18	50	13	5	1	87	340	3,90	B
3	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi	18	46	15	7	1	87	334	3,83	B
Rata-rata									3,84	B
Pengembangan karir individu										
4	Saya memiliki akses yang dapat membantu pengembangan karir	21	40	17	8	1	87	333	3,82	B
5	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan kemampuan	24	49	8	5	1	87	351	4,03	B

6	Saya merasa tingkat pendidikan akademik memiliki peluang dalam mengembangkan karir	22	50	11	3	1	87	350	4,02	B
Rata-rata									3,95	B
Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM										
7	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk setiap promosi	23	48	10	4	2	87	347	3,98	B
8	Perusahaan memberikan program pengembangan karir kepada karyawan	23	52	7	4	1	87	353	4,05	B
Rata-rata									4,01	B
Peran umpan balik terhadap kinerja										
9	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya	15	51	11	6	3	87	331	3,80	B
10	Pengembangan karir merupakan dampak kinerja baik yang karyawan kerjakan	20	52	12	2	1	87	349	4,01	B
Rata-rata									3,90	B
Rata-rata variabel pengembangan karir									3,92	B

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas bisa dilihat dari 10 pernyataan pengembangan karir menghasilkan akumulasi rata-rata skor 3,92, nilai ini masuk pada interval 3,40-4,19 yang berarti pengembangan karir pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan adalah baik. Adapun pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan pada poin ke-1 " Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri" sebesar 3,80. sementara pernyataan tertinggi diperoleh pada pernyataan pada poin ke-8" Perusahaan memberikan program pengembangan karir kepada karyawan" sebesar 4,05.

Tabel
Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja (Y)

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Sampel	Skor	Mean	Ket
		SS	S	RR	TS	STS				
Kemampuan										
1	Saya menguasai keterampilan yang sanhat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	22	38	14	12	1	87	329	3,78	B
2	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan	17	55	8	6	1	87	342	3,93	B
Rata-rata									3,85	B
Meningkatkan hasil yang dicapai										
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	23	45	14	4	1	87	346	3,97	B

4	Perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan hasil kerja	22	53	9	2	1	87	354	4,06	B
Rata-rata									4,01	B
Semangat kerja										
5	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	14	45	16	7	5	87	317	3,64	B
6	Perusahaan memberikan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya	16	54	10	5	2	87	338	3,88	B
Rata-rata									3,76	B
Pengembangan diri										
7	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan	21	49	10	6	1	87	344	3,95	B
8	Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini	23	50	6	7	1	87	348	4,00	B
	dibandingkan hari kemarin									
Rata-rata									3,97	B
efisiensi										
9	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	15	56	13	2	1	87	343	3,94	B
10	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisien	23	51	8	4	1	87	352	4,04	B
Rata-rata									3,99	B
Rata-rata variabel produktivitas kerja									3,91	B

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan kinerja pegawai menghasilkan akumulasi rata-rata skor sebesar 3,91, nilai ini masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang berarti produktivitas kerja pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan adalah baik. Adapun pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan pada poin ke-5 ”Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya kerjakan” sebesar 3,64. Sementara pernyataan tertinggi diperoleh oleh pernyataan pada poin ke-4” perusahaan memberikan pelatihan kerja untuk dapat meningkatkan hasil kerja” sebesar 4,06.

Tabel
Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.689	1.278		4.453	.000
	Pelatihan Kerja	.851	.032	.945	26.518	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 5,689 + 0,851X_1$$

Dimana X_1 = Pelatihan kerja

Y = Produktivitas kerja

Jika nilai $X_1 = 0$ maka akan diperoleh hasil $Y = 5,689$

Artinya nilai (a) atau konstansa sebesar 5,689 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pelatihan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 5,689. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,851 (positif) yang menunjukkan pengarahannya yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel pelatihan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,851 satuan.

Tabel
Regresi Linier Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.333	1.531		4.136	.000
	Pengembangan Karir	.837	.039	.920	21.698	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 6,333 + 0,837X_2$$

Dimana X_2 = pengembangan karir Y = produktivitas kerja

Jadi nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 6,333$

Artinya nilai (a) atau konstansa sebesar 6,333 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pengembangan karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 6,333. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,837 (positif) yaitu menunjukkan

pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,837 satuan.

Tabel
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.624	1.201		3.850	.000
	Pelatihan Kerja	.571	.074	.634	7.684	.000
	Pengembangan Karir	.308	.075	.339	4.108	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja sebesar 0,571, pengembangan karir sebesar 0,308 dan constant sebesar 4,624. Sehingga hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,624 + 0,571X_1 + 0,308X_2$$

- Konstanta sebesar 4,624 yang artinya jika variabel pelatihan kerja dan variabel pengembangan karir, bernilai nol atau tidak meningkat maka produktivitas kerja akan tetap bernilai 4,624.
- Nilai regresi 0,571X₁ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pelatihan kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian apabila variabel pelatihan kerja (X₁) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel pengembangan karir (X₂) dalam keadaan tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,571 satuan.
- Nilai regresi 0,308X₂ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja dengan demikian apabila variabel pengembangan karir (X₂) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel pelatihan kerja (X₁) tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,308 satuan.

Tabel
Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Produktivitas Kerja
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.945**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi variabel pelatihan kerja sebesar 0,945 yang artinya masuk ke dalam interpretasi 0,80 – 1 dengan tingkat hubungan yang

sangat kuat. Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel
Koefisien (X2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.920**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olahan data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi variabel pengembangan karir sebesar 0,920 masuk dalam interpretasi 0,80 – 1 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat . Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel
Koefisien Korelasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.908	1.54592

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,954, masuk pada interval 0,80 – 1 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel
Koefisien Determinasi (X1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.892	.891	1.68409

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,892 yang artinya variabel pelatihan kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 82,9%%, sedangkan

sisanya sebesar 17,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel
Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.845	2.00551
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,847 variabel pengembangan karir (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel
Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.908	1.54592
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,910 yang artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 91%, sedangkan sisanya sebesar 9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel
Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.689	1.278		.000
	Pelatihan Kerja	.851	.032	.945	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 26,518 > tabel 1,663 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima yang menandakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

Tabel 4. 29
Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.333	1.531		4.136	.000
	Pengembangan Karir	.837	.039	.920	21.698	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 21,698 > t_{tabel} 1,663$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menandakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

Tabel Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2034.652	2	1017.326	425.681	.000 ^b
	Residual	200.750	84	2.390		
	Total	2235.402	86			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja						

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 425,681 > F_{tabel} 3,105$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya secara simultan pelatihan kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT ISS Indonesia Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai hitung = 26,518 > $t_{tabel} = 1,663$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 85,1%. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak pada efisiensi dan kualitas hasil kerja.
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan $t_{hitung} = 21,698 > t_{tabel} = 1,663$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi 0,837 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 83,7%. Hal ini menegaskan bahwa kesempatan promosi dan pengembangan diri menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal.

3. Pengaruh Simultan Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir (X_1 dan X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 425,681 > F_{tabel} = 3,105$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,910 menunjukkan bahwa 91% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara 9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Jakarta.
- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2021). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Wahyuningsih, S. (2019). "Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." Jurnal Warta Edisi 60, ISSN 1829-7463.
- Lubis, A. N., & Suhada. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tunas Baru Lampung Tbk-Banyuasin." Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 17 No. 4, ISSN 314-320.
- Sajidin, I., Darmojo, H. S., & Suharno, H. (2022). "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviast Indonesia." Jurnal Empire, 2 No. 2, ISSN 2775-040X.

- Senapdwia Pertaka, I. W. E., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). "Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Anulekha Resort & Villa di Ubud." *Jurnal VALUES*, Vol. 1 No. 4, ISSN 2721 6810.
- Supendy, R., & Harsum. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Kendari." *Jurnal Mega Aktiva*, Vol. 7 No. 2, ISSN 2086-1974.
- Budi, F. A., Paramita, P. D., & Wulan, H. S. (2016). "Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan di CV. Tirta Minerva Semarang)." *Journal of Management*, Vol. 2 No. 2, ISSN 2502-7689.
- Akbar, J., Gunawan, & Azis, M. (2018). "Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pegawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng." *YUME:Journal of Management*, Vol. 1 No. 3, ISSN 2614-851X.
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). "Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 No. 2, ISSN 2597-5234.
- Kristianto, T. S. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu." *Jurnal Minfo Polgan*, Vol. 12 No. 1, ISSN 2089-9424.
- Nugraha, A. (2020). *Prinsip-Prinsip Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.