



## Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada *One Third Consulting And Aboard* Jakarta Pusat

Astri Novia Rahayu <sup>1\*</sup>, Ibnu Sina <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [astrinviarhyu@gmail.com](mailto:astrinviarhyu@gmail.com), [ibnu.sina@unpam.ac.id](mailto:ibnu.sina@unpam.ac.id)

**Abstract.** This research aims to determine the effect of training and career development on employee work productivity, both partially and simultaneously, at One Third Consulting and Abroad. The study employed a quantitative research method involving employees as the sample. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 55 respondents. The research applied several statistical tests, including the validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of the study obtained the multiple regression equation:  $Y = 11.413 + 0.486X_1 + 0.243X_2 + e$ . The regression coefficient value of the performance variable (11.413) indicates that if training ( $X_1$ ) and career development ( $X_2$ ) remain unchanged, the consistency value of work productivity ( $Y$ ) is 11.413. The  $t$ -test result for the effect of training on work productivity is  $6.515 > 2.007$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating that training has a positive and significant effect on employee work productivity. Meanwhile, the  $t$ -test result for the effect of career development on work productivity is  $2.771 > 2.007$  with a significance value of  $0.008 < 0.05$ . This means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating that career development also has a positive and significant effect on employee work productivity. Furthermore, the  $F$ -test result for the combined effect of training and career development on work productivity is  $31.390 > 3.170$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that the hypothesis stating that training and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity is accepted

**Keywords:** Training, Career Development, and Employee Work Productivity

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada One Third Consulting And Aboard. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 55 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 11,413 + 0,486X_1 + 0,243X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 11,413 menyimpulkan bahwa jika pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja ( $Y$ ) sebesar 11,413. Hasil uji  $t$  untuk Pelatihan terhadap Produktivitas sebesar  $6,515 > 2,007$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan Pengembangan karir terhadap Kinerja sebesar  $2,771 > 2,007$  dengan sig.  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan hasil perhitungan statistik uji  $f$  Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap produktivitas yaitu sebesar  $31,390 > 3,170$  dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel pelatihan, pengembangan karir, mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

**Kata kunci:** Pelatihan, Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Pada era digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu bersaing secara efektif guna mencapai keberhasilan.

Salah satu strategi yang digunakan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul menjadi kunci utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal serta memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan perusahaan.

*One Third Consulting and Abroad (OTCA)* adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi manajemen dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Terletak di Jakarta Selatan, OTCA berfokus pada pelayanan profesional kepada klien-klien internasional, sehingga menuntut kualitas SDM yang tinggi. Sebagai perusahaan jasa, kinerja karyawan menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan berkualitas dan membangun citra positif perusahaan.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu strategi yang diterapkan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2022:5), “pelatihan adalah proses di mana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.” Program pelatihan yang diberikan OTCA meliputi pelatihan teknis konsultasi, pengembangan soft skill, dan pengetahuan tentang pasar tenaga kerja internasional.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga menjadi perhatian utama dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mendukung perkembangan karir mereka, maka akan timbul loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

OTCA telah melaksanakan berbagai pelatihan internal dan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi para karyawannya. Namun, efektivitas program-program tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja masih menjadi pertanyaan. Untuk itu, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sebagai gambaran, berikut disajikan data program pengembangan karir yang telah dilakukan oleh OTCA dalam tiga tahun terakhir:

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Pelatihan Karyawan Tahun 2023 – 2025**

No	Tahun	Jumlah Peserta	Jenis Pelatihan Dominan	Fokus Utama	Hasil Evaluasi Rata - Rata
1	2023	48 dari 55	Pelatihan Komunikasi, Manajemen SDM	Soft skill dasar & pemahaman tugas kerja	Kurang Baik
2	2024	52 dari 55	Leadership, Manajemen Proyek	Kepemimpinan & perencanaan operasional	Kurang Baik
3	2025	55 dari 55	Digital Skill, Penguasaan Teknologi	Peningkatan kemampuan teknis dan adaptasi digital	Kurang Baik

Sumber : HRD *One Third Consulting and Abroad*

Berdasarkan data pelaksanaan pelatihan selama periode 2023 hingga 2025, terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 tercatat 48 orang dari total 55 karyawan yang mengikuti

pelatihan. Jumlah ini meningkat pada tahun 2023 meningkat menjadi 52 orang dari 55 karyawan, dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 55 orang dari total 55 karyawan.

**Tabel 1. 2 Pengembangan Karir di One Third Consulting and Aboard 2022-2024**

NO	Indikator Pengembangan Karir	Target	2023	2024	2025	Kriteria
1	Kejelasan jalur karir (career path)	100%	55%	62%	35%	Buruk
2	Kesempatan promosi jabatan	100%	48%	55%	28%	Buruk
3	Rotasi kerja/penugasan proyek	100%	50%	60%	40%	Buruk
4	Dukungan atasan (coaching/mentoring)	100%	58%	68%	25%	Buruk
5	Partisipasi pelatihan & sertifikasi	100%	60%	72%	45%	Cukup
6	Penghargaan atas ide dan inovasi	100%	52%	61%	32%	Buruk

Sumber : HRD One Third Consulting and Aboard

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai pengembangan karir karyawan di *One Third Consulting and Aboard* tahun 2023–2025, dapat dilihat bahwa tren pengembangan karir mengalami penurunan pada hampir seluruh indikator di tahun 2025. Berbeda dengan harapan peningkatan dari tahun ke tahun, justru yang terjadi adalah penurunan kualitas pada sebagian besar aspek pengembangan karir.

**Tabel 1. 3 Data Produktivitas Kerja Karyawan One Third Consulting and Aboard**

NO	Kinerja karyawan	Target	2023	2024	2025	Kriteria
1	Pencapaian Target Kerja	100%	78%	84%	89%	Baik
2	Kualitas Hasil Kerja	100%	76%	80%	87%	Baik
3	Ketepatan Waktu (Deadline)	100%	65%	70%	75%	Cukup
4	Kehadiran & Ketepatan Waktu	100%	68%	72%	78%	Cukup
5	Inisiatif & Kreativitas	100%	64%	70%	77%	Cukup
6	Kerja Sama Tim	100%	75%	80%	85%	Baik
7	Tanggung Jawab terhadap Tugas	100%	73%	78%	83%	Baik

Sumber : HRD One Third Consulting and Aboard

Berdasarkan data penilaian produktivitas kerja karyawan *One Third Consulting and Aboard* periode 2023–2025, terlihat bahwa secara umum kinerja karyawan masih berada dalam kategori Cukup dan Kurang Baik. Meskipun terdapat tren peningkatan kecil setiap tahunnya, capaian tersebut belum mampu mencapai kategori Baik (> 61%)

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Pelatihan

Menurut Yohanes (2019:40) “mengatakan bahwa kegiatan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan. Program pelatihan kerja dalam organisasi tidak hanya dipandang sebagai

kewajibkan, namun seharusnya sudah menjadi kebutuhan setiap organisasi dalam rangka menyiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan tentunya kompeten”.

### **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”.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Fadhli & Khusnia (2021:88) menyatakan bahwa Produktivitas kerja karyawan merupakan perbandingan anantara hasil produksi yang di capai dan tingkat keterlibatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu

## **3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019:16) “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih”. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian ini dibangun dengan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala untuk Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT One Third Consulting and Abroad.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 4. 8 Validitas Instrumen Pelatihan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>R-Hitung</b>	<b>R-Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,623	0,266	Valid
2	0,818	0,266	Valid
3	0,801	0,266	Valid
4	0,711	0,266	Valid
5	0,359	0,266	Valid
6	0,370	0,266	Valid
7	0,658	0,266	Valid
8	0,325	0,266	Valid
9	0,530	0,266	Valid
10	0,793	0,266	Valid

Sumber : *Outpiut* SPSS versi 25

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah **diolah** dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,266 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

**Tabel 4. 9 Validitas Instrumen Pengembangan Karir**

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,460	0,266	Valid
2	0,681	0,266	Valid
3	0,736	0,266	Valid
4	0,535	0,266	Valid
5	0,412	0,266	Valid
6	0,408	0,266	Valid
7	0,381	0,266	Valid
8	0,504	0,266	Valid
9	0,396	0,266	Valid
10	0,383	0,266	Valid

Sumber : *Output* SPSS versi 25

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,266 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

**Tabel 4. 10 Validitas Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan**

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,415	0,266	Valid
2	0,580	0,266	Valid
3	0,487	0,266	Valid
4	0,510	0,266	Valid
5	0,428	0,266	Valid
6	0,333	0,266	Valid
7	0,443	0,266	Valid
8	0,411	0,266	Valid
9	0,489	0,266	Valid
10	0,336	0,266	Valid

Sumber : *Output* SPSS versi 25

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,266 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Pelatihan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,799	10

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Pelatihan mempunyai koefisien alpha diatas yaitu  $0,799 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

**Tabel 4.12 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Pengembangan Karir**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,724	10

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Pengembangan Karir mempunyai koefisien alpha diatas yaitu  $0,724 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

**Tabel 4.13 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas Cronbach Alpha Produktivitas Kerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,660	10

Sumber : *Output SPSS* versi 25 tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai koefisien alpha diatas yaitu  $0,660 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*.

## Uji Normalitas

**Tabel 4.14 Tabel Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,35882086
Most Extreme Differences	Absolute	0,080
	Positive	0,080
	Negative	-,051
Test Statistic		0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp, Sig.2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka nilai residual tersebut telah normal

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas**

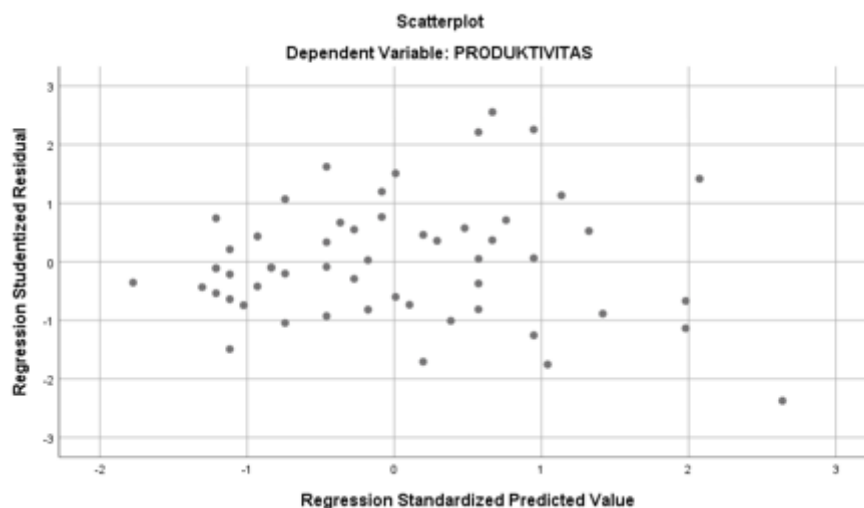
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,413	3,721		3,067	0,003		
	PELATIHAN	0,486	0,075	0,627	6,515	0,000	0,940	1,064
	PENGEMBANGAN KARIR	0,243	0,088	0,267	2,771	0,008	0,940	1,064

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Output SPSS versi 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.13, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar .844 dan untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) sebesar .844. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah 1.185 dan untuk variabel Pengalaman Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas atau *independent* yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,940 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir mendapat nilai 1,064 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 25 tahun 2025

**Gambar 4.4 Scatter Plot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir

## Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.18 Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,413	3,721		3,067	0,003
	PELATIHAN	0,486	0,075	0,627	6,515	0,000
	PENGEMBANGAN KARIR	0,243	0,088	0,267	2,771	0,008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Output SPSS versi 25 tahun 2025

Pada kolom Pelatihan diperoleh nilai B1 variabel sebesar 0,486 sedangkan nilai B2 yaitu Pengembangan Karir sebesar 0,243 dan nilai konstanta (a) adalah 11,413. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 11,413 + 0,486X_1 + 0,243X_2 + e$

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 11,413 ini menunjukkan bahwa jika variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir dianggap konstan maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan bernilai 11,413.
2. Koefisien b1 (X1) = 0,486 menunjukkan bahwa jika Pelatihan menurun satuannya, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap
3. Koefisien b2 (X2) = 0,243 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir semakin baik maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat

### Uji Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.21 Uji Koefisien Korelasi Simultan Antara Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,740 <sup>a</sup>	0,547	0,530	2,40375	0,547	31,390	2	52	0,000

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN  
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Output SPSS versi 25 tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai variabel *independent* dengan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,740 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

### Uji Koefisien Determinasi.

**Tabel 4.24 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 <sup>a</sup>	0,547	0,530	2,40375

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

Sumber : Output SPSS versi 25 tahun 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,547 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-54,7\%) = 55,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain

## Pengujian Hipotesis.

**Tabel 4.25 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,413	3,721		3,067	0,003
	PELATIHAN	0,486	0,075	0,627	6,515	0,000
	PENGEMBANGAN KARIR	0,243	0,088	0,267	2,771	0,008

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2025

1. Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,515 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,771 > 2,007)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,008 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

**Tabel 4.26 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,742	2	181,371	31,390	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	300,458	52	5,778		
	Total	663,200	54			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(31,390 > 3,170)$  hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada One Third Consulting and Abroad (OTCA). Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode statistik uji regresi parsial (uji T) dan uji regresi simultan (uji F) yang mana sebelumnya dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda dan koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui kualitas data yang digunakan. Berdasarkan pengujian dan analisis data pada penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut

1. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) yang dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $(6,515 > 2,007)$  dan signifikansi konstanta lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ). Koefisien Determinasi yaitu sebesar  $0,693$  yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar  $69,3\%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 69,3\%) = 30,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Variabel Pengembangan Karir (X2) juga berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,771 > 2,007$ ) dan signifikansi konstanta lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Secara simultan variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang tampak pada nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,390 > 3,170$ ) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,547 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-54,7\%) = 45,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain

## DAFTAR REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Aesah, S., Cay, S., & Sumiaty, R. Y. (2024). Motivasi dalam meningkatkan kreativitas dan pelatihan kewirausahaan di Pondok Pesantren Tahfizh Al-Mujtama Al-Islami 4 Cianjur.
- Ambarwati, R., & Supardi. (2021). Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri. Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta.
- Ambarwati, R., & Supardi. (2021). Manajemen Operasional dan Implementasi Dalam Industri. Mungkid: Pustaka Rumah Cinta.
- Amelia et al., (2022), Implementasi Manajemen Keuangan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan, dan Rumah Sakit, Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Andriana, Ana Noor et al. (2022). "Pelatihan Strategi Social Media Marketing Menggunakan Instagram Dalam Meningkatkan Penjualan Online." JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri) 6(2): 1477.
- Arianto Budi Nugroho, Yohanes. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan SDM. Teori Dan Aplikasi. Unika Atma Jaya. Jakarta. Bumi Aksara.
- Asmawati, A., Arriyanto, M. N., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), 13-24.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Fachrurazi, F., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori dan Konsep). Yayasan Cendikian Mulia Mandiri.
- Ganyang, M. T (2018). Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita). Bogor: In Media.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani . (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan Rahman, (2023), “Pengantar Bisnis”. Yogyakarta: CV. Absolute Media, Hal. 72
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/41743>
- Istiqomah, S., Hikmah, S. N., Jannah, E. Q., & Hotima, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 9(2), 214-223.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khotim Fadhli & Mukhibatul Khusnia. (2021). Manajemen Sumber Daya (Produktivitas Kerja).
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1341–1345.
- Kusjono, G., Gunawan, F. A., & Suprianto, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(1), 11-19.
- Lijan, P., & Sinambela, S., (2019)., Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja, Cetakan Ke 1, PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Depok.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Puspitasari, E., & Munna, N. (2021). Pengaruh Unsur Manajemen (6M) dengan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)* Vol.2 No.1, 41.DOI: <http://dx.doi.org/10.30587/jphsr.v2i1.4418>

- Rahma, S., Dini, P., & Zakaria, I. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 16-26.
- Reza, M., & Yani, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Herzbag Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel MeratingG Pada Dealer Motor Ahas Mitra Gemilang (Cabang Cilincing). *Media Studi Ekonomi*, 24(2)
- Rizki, N., & Thamrin, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Data Statistik Dan Informasi KKP Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), 70-78.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta". *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>.
- Sari, A. K., & Komarudin, K. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas jaya perkasa. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702-713.
- Sari, A. K., & Komarudin. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal Ilmiah Perkantoran (JIPER)*, Universitas Pamulang. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/43980>
- Sartono Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Setiyono, A., & Pratama, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Universitas Pamulang. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/download/938/680>
- Sihite, T. 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*, 12(1), 878-890.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., (2018)., *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung. Surabaya.
- Susilowati., Sodikin, M., & Purnomo, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital
- Syahputra, Dedi, M., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5130>

- Tanusi, Gabriel dan Laga, Yulius. (2020). "Pengaruh pelatihan, motivasi dan modal usaha terhadap minat berwirausaha di UPTD LLK UKM Kabupaten Ende". *Jurnal Dimensi*, 9(3), 157–163.
- Tarudin, & Sina, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1128–1139. ISSN 2985-4768.
- Terry, George R. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tias, M. R. (2022). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Umur, Status Perkawinan, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja* (Skripsi, Universitas Andalas)
- Wahjono, S. I. (2022). *Struktur Organisasi*. Universitas Muhammadiyah
- Wahyudi, Y., & Nauli, P. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Primafood International Cabang Tangerang-Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan SDM*, 4(3), 518-528.