

Fabian Aurel Riandika

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Kadeka Bekasi

 Quick Submit Quick Submit Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3638787445

Submission Date

Sep 2, 2026, 7:34 PM GMT+7

Download Date

Sep 2, 2026, 8:01 PM GMT+7

File Name

AN_KARIR_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_PADA_PT_KADEKA_BEKASI.docx

File Size

208.0 KB

20 Pages**7,160 Words****49,738 Characters**

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 0% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	indojournal.com	2%
2	Internet	jurnal.muaraedukasi.id	2%
3	Internet	jurnal.unived.ac.id	2%
4	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	1%
5	Internet	ifrelresearch.org	<1%
6	Internet	journal.uwks.ac.id	<1%
7	Internet	journal.ilmudata.co.id	<1%
8	Internet	journal.unpas.ac.id	<1%
9	Internet	jptam.org	<1%
10	Internet	www.mes-bogor.com	<1%
11	Internet	ejournal.uinbukittinggi.ac.id	<1%

12	Internet	eprints.unpak.ac.id	<1%
13	Internet	jurnalalkhairat.org	<1%
14	Internet	ejournal.indo-intellectual.id	<1%
15	Internet	idr.uin-antasari.ac.id	<1%
16	Internet	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
17	Internet	ejournal.cibinstitut.com	<1%
18	Internet	ejurnal.kampusakademik.co.id	<1%
19	Internet	journal.area1.or.id	<1%
20	Internet	www.scribd.com	<1%
21	Internet	jurnal.risetilmiah.ac.id	<1%
22	Internet	journal.dharmawangsa.ac.id	<1%
23	Internet	journal.universitassuryadarma.ac.id	<1%
24	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%
25	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%

26

Internet

repository.uinsaizu.ac.id

<1%



Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Kadeka Bekasi

Fabian Aurel Riandika¹, Sugiyah²

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kali Abang Tengah, No. 08, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi

fabianriandika00@gmail.com, sugiyah.sgy@bsi.ac.id

Abstract. *This research is motivated by the suboptimal work productivity of employees at PT Kadeka Bekasi, as evidenced by the continued delays in task completion, subpar work results, and uneven improvement in employee competencies. This study aims to determine the effect of training and career development on employee work productivity both partially and simultaneously. The research uses a quantitative approach with a survey method. The population and sample of the study consisted of 61 employees of PT Kadeka Bekasi using saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires in May–June and analyzed using SPSS 27 through validity tests, reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The research results show that training and career development, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on work productivity. The R Square value of 0.527 indicates that training and career development can explain 52.7% of the variation in work productivity. This research highlights the importance of improving the quality of training and a targeted career development system to support the enhancement of employee work productivity.*

Keywords: *Training, Career Development, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas kerja karyawan di PT Kadeka Bekasi yang ditunjukkan oleh masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum optimal, serta peningkatan kompetensi karyawan yang belum merata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 61 karyawan PT Kadeka Bekasi dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner pada Mei–Juni dan dianalisis menggunakan SPSS 27 melalui

Received: Februari 15, 2025; Revised: Maret 20, 2025; Accepted: April 01, 2025;

Online Available: April 08, 2025; Published: April 30, 2025;

1

uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,527 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir mampu menjelaskan 52,7% variasi produktivitas kerja. Penelitian ini menunjukkan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan dan sistem pengembangan karir yang terarah untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja.

7

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan fasilitas kerja, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan karyawannya. Karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta motivasi yang baik akan lebih mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas yang tinggi dapat mendukung peningkatan kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal dan menghambat pencapaian target perusahaan. Wulandari dan Lailiyah (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah **pelatihan**. Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan pelatihan yang tepat dan berkesinambungan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja, meningkatkan kompetensi, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Sihite et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin besar peluang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain pelatihan, **pengembangan karir** juga menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan posisi pekerjaan melalui jalur karir yang terarah. Adanya kesempatan pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi cenderung memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Yogaswara dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Pelatihan dan pengembangan karir pada dasarnya memiliki keterkaitan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Pelatihan berfokus pada peningkatan kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Apabila kedua aspek tersebut dikelola secara efektif, perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih kompeten sekaligus memiliki dorongan untuk meningkatkan hasil kerja. Namun demikian, keberhasilan program pelatihan dan pengembangan karir dalam meningkatkan produktivitas dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, serta kondisi karyawan.

PT Kadeka Bekasi merupakan perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir. Namun, berdasarkan kondisi yang ditemukan, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, seperti adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum optimal, serta peningkatan kompetensi karyawan yang belum merata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Kadeka Bekasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, pelatihan dan pengembangan karir telah banyak dikaji dalam kaitannya dengan berbagai aspek perilaku dan kinerja karyawan. Namun, pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada konteks PT Kadeka Bekasi masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk **menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kadeka Bekasi**. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pricilla dan Octaviani (2022) menjelaskan bahwa pelatihan dirancang untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan organisasi. Suryani et al. (2023) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat bekerja secara optimal sesuai tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan dapat dipahami sebagai salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mendukung pencapaian produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, pelatihan diukur melalui beberapa indikator, yaitu **materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, dan tujuan pelatihan**. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode harus mampu membantu peserta memahami materi, instruktur harus memiliki kompetensi yang memadai, peserta perlu memiliki kesiapan dan partisipasi dalam pelatihan, sedangkan tujuan pelatihan harus jelas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan, kompetensi, pengalaman, dan kewenangan karyawan untuk mencapai tujuan karir yang diharapkan. Pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga menjadi strategi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Nursaumi et al. (2022), Hutabarat et al. (2023), dan Aziz (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena dapat meningkatkan kemampuan, kompetensi, motivasi, serta memberikan kesempatan karier yang lebih baik kepada karyawan.

Pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, antara lain **rotasi pekerjaan, pemodelan perilaku, simulasi, magang, dan permainan peran**. Berbagai bentuk tersebut memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas wawasan, memperoleh pengalaman praktis, meningkatkan keterampilan, serta mempersiapkan diri menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

Adapun indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini meliputi **perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi mengenai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan**. Indikator tersebut menggambarkan sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan dan dukungan kepada karyawan untuk mengembangkan kariernya secara adil dan terarah.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Taptanzani dan Siregar (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal. Produktivitas juga berkaitan dengan kesiapan kompetensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Produktivitas kerja dapat dilihat dari **kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan ketepatan waktu**. Kuantitas menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kualitas menunjukkan mutu hasil pekerjaan, sedangkan ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi **kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi**. Kemampuan berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam menjalankan tugas, semangat kerja menunjukkan dorongan dalam mencapai hasil kerja, pengembangan diri berkaitan dengan usaha meningkatkan kemampuan, mutu kerja mencerminkan kualitas hasil pekerjaan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan kemampuan menghasilkan output secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang tepat.

Hubungan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karena melalui pelatihan karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi, kepercayaan diri, serta kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas secara efektif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian Herdy et al. (2022), Nursaumi et al. (2022), dan Presilawati (2022) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa semakin efektif pelatihan yang diberikan perusahaan, semakin besar kemungkinan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja

Pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan kompetensi, promosi, dan jenjang karir dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian Nursaumi et al. (2022), Hutabarat et al. (2023), dan Aziz (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian terdahulu juga memperkuat hubungan tersebut. Kusjono dan Gunawan (2022), Sari Wahyuni et al. (2022), serta Augulin dan Utomo (2026) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang terarah dapat menjadi salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pelatihan meningkatkan kompetensi yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Dengan demikian, keduanya dapat saling melengkapi dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Herdy et al. (2022) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nursaumi et al. (2022) dan Presilawati (2022) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa **pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.** Hubungan tersebut menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian pada karyawan PT Kadeka Bekasi.

3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan desain penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan selanjutnya dianalisis menggunakan prosedur statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas **pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2)**, sedangkan variabel dependen adalah **produktivitas kerja (Y).**

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di **PT Kadeka Bekasi**, dengan jumlah sebanyak **61 orang**. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh atau sensus**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam

penelitian ini adalah 61 karyawan PT Kadeka Bekasi. Penggunaan sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dilibatkan sebagai responden.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), dan produktivitas kerja (Y). Variabel **pelatihan (X1)** didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan. Pelatihan diukur melalui indikator **materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan, dan tujuan pelatihan.**

Variabel **pengembangan karir (X2)** merupakan upaya perusahaan dan karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, kompetensi, serta peluang untuk memperoleh kemajuan dalam karir. Pengembangan karir diukur melalui indikator **perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi mengenai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan karir.**

Variabel **produktivitas kerja (Y)** merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target perusahaan. Produktivitas kerja diukur melalui indikator **kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja.**

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui **observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi.** Observasi dilakukan secara langsung di PT Kadeka Bekasi untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan, pelaksanaan program pelatihan, kegiatan pengembangan karir, serta produktivitas karyawan.

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data dari responden. Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan **skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.** Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah secara kuantitatif untuk menguji kualitas instrumen dan hubungan antarvariabel. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan PT Kadeka Bekasi, seperti data karyawan, laporan pelatihan, data pengembangan karir, struktur organisasi, profil perusahaan, dan laporan produktivitas kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat informasi yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan **IBM SPSS Statistics versi 27.** Tahapan analisis meliputi **uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²).**

Uji kualitas data terdiri atas **uji validitas dan uji reliabilitas.** Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

Selanjutnya dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data, uji heteroskedastisitas untuk mengetahui kesamaan varians residual, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen, sedangkan uji linearitas digunakan untuk memastikan hubungan linear antara variabel penelitian.

Analisis **regresi linear berganda** digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Model regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$6 \quad \text{. MUANOMI – Volume. X Nomor. X Bulan 20XX}$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

e = Error.

Uji **t (parsial)** digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu pelatihan dan pengembangan karir, terhadap produktivitas kerja secara individual. Uji **F (simultan)** digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05.

Selanjutnya, **koefisien determinasi (R^2)** digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pelatihan dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar proporsi perubahan produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini menganalisis pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan PT Kadeka Bekasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikumpulkan dan dapat diolah, sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden terdiri atas 49 karyawan laki-laki atau 80,3% dan 12 karyawan perempuan atau 19,7%. Berdasarkan usia, responden berusia 18–25 tahun sebanyak 26 orang atau 42,6%, usia 26–35 tahun sebanyak 17 orang atau 27,9%, usia 36–45 tahun sebanyak 9 orang atau 14,8%, dan usia di atas 45 tahun sebanyak 9 orang atau 14,8%. Dari sisi pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan SMK/SMA berjumlah 28 orang atau 45,9%, D3 sebanyak 9 orang atau 14,8%, dan S1 sebanyak 24 orang atau 39,3%.

Deskripsi variabel Pelatihan (X_1) menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 44,8% responden menyatakan Setuju dan 32,3% menyatakan Sangat Setuju. Pernyataan mengenai materi pelatihan yang membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan memperoleh persentase Sangat Setuju sebesar 47,5%. Sementara itu, kejelasan tujuan pelatihan memperoleh persentase Setuju tertinggi sebesar 55,7%.

Pada variabel Pengembangan Karir (X_2), sebanyak 45,1% responden memberikan jawaban Setuju dan 29,8% memberikan jawaban Sangat Setuju. Dengan demikian, 74,9% responden memberikan penilaian positif terhadap pengembangan karir. Penilaian positif terutama terlihat pada aspek informasi mengenai peluang dan persyaratan promosi. Namun, terdapat 32,8% responden yang memberikan jawaban Netral pada aspek dukungan atasan dalam pengembangan karir.

Selanjutnya, variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa 44,0% responden memberikan jawaban Setuju dan 30,3% memberikan jawaban Sangat Setuju. Artinya, sebanyak 74,3% responden memberikan penilaian positif terhadap produktivitas kerja. Aspek kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan usaha memberikan hasil kerja terbaik memperoleh tanggapan positif yang tinggi. Namun, aspek efektivitas penggunaan waktu kerja masih menunjukkan adanya jawaban Netral yang relatif lebih tinggi dibandingkan beberapa indikator lainnya.

Secara keseluruhan, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cenderung positif terhadap Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Produktivitas Kerja. Temuan deskriptif tersebut menjadi dasar untuk melanjutkan analisis statistik dalam menguji pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kadeka Bekasi.

4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan bantuan SPSS 26 terhadap 61 responden. Dengan jumlah responden tersebut, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 59 dari perhitungan $N - 2$. Pada taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi, nilai r tabel yang digunakan sebesar 0,2521. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,722	0,2521	Valid
	X1.2	0,688	0,2521	Valid
	X1.3	0,620	0,2521	Valid
	X1.4	0,636	0,2521	Valid
	X1.5	0,718	0,2521	Valid
	X1.6	0,690	0,2521	Valid
	X1.7	0,639	0,2521	Valid
	X1.8	0,785	0,2521	Valid
	X1.9	0,542	0,2521	Valid
	X1.10	0,719	0,2521	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,728	0,2521	Valid
	X2.2	0,622	0,2521	Valid
	X2.3	0,735	0,2521	Valid
	X2.4	0,611	0,2521	Valid
	X2.5	0,684	0,2521	Valid
	X2.6	0,714	0,2521	Valid
	X2.7	0,596	0,2521	Valid
	X2.8	0,543	0,2521	Valid
	X2.9	0,622	0,2521	Valid
	X2.10	0,743	0,2521	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,537	0,2521	Valid

	Y1.2	0,657	0,2521	Valid
	Y1.3	0,524	0,2521	Valid
	Y1.4	0,716	0,2521	Valid
	Y1.5	0,662	0,2521	Valid
	Y1.6	0,699	0,2521	Valid
	Y1.7	0,521	0,2521	Valid
	Y1.8	0,708	0,2521	Valid
	Y1.9	0,666	0,2521	Valid
	Y1.10	0,633	0,2521	Valid

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.1, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2521. Pada variabel Pelatihan, nilai r hitung berkisar antara 0,542 sampai 0,785, dengan nilai tertinggi pada X1.8 sebesar 0,785. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai r hitung antara 0,543 sampai 0,743, dengan nilai tertinggi pada X2.10 sebesar 0,743. Sementara itu, variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai r hitung antara 0,521 sampai 0,716, dengan nilai tertinggi pada Y1.4 sebesar 0,716. Dengan demikian, sebanyak 30 item pernyataan yang terdiri dari 10 item Pelatihan, 10 item Pengembangan Karir, dan 10 item Produktivitas Kerja memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses yang bertujuan untuk menilai tingkat kepercayaan suatu instrumen atau memastikan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi yang tinggi. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi dari kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel tertentu. Kuesioner dianggap reliabel apabila respons dari responden terhadap pernyataan di dalamnya konsisten atau stabil seiring waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Hasil
1	Pelatihan (X1)	0,869	0,7	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,856	0,7	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,833	0,7	Reliabel

Hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa variabel Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), serta Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,869, 0,856, dan 0,833, yang semuanya melampaui batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang memadai dan dapat digunakan untuk menilai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja di PT Kadeca Bekasi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Predicted Value
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		39,9836066
	Std. Deviation		3,82733187
Most Extreme Differences	Absolute		,090
	Positive		,061
	Negative		-,090
Test Statistic			,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,241
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,230
		Upper Bound	,252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

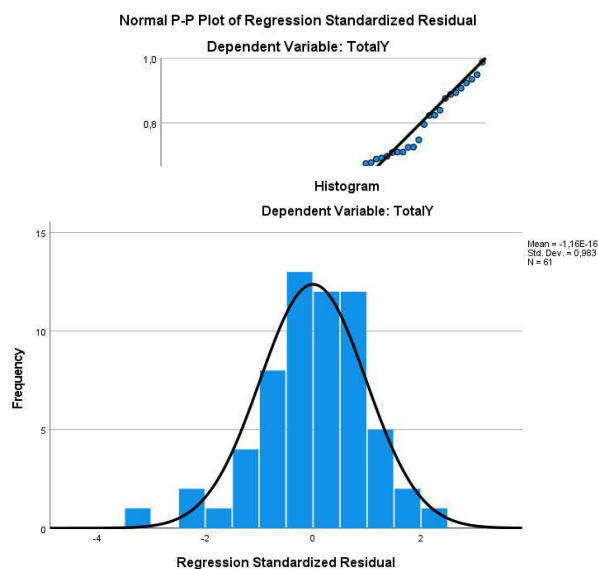
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Menurut hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai Sig (2 Tailed) adalah 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari asymp. Sig. (2-tail) sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot

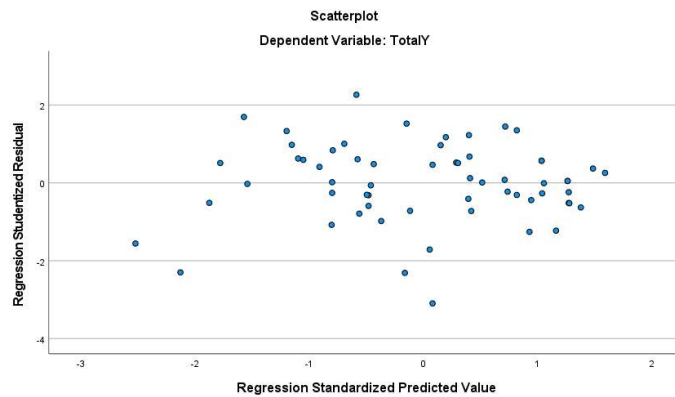
Titik residual pada Normal P-P Plot mengikuti garis diagonal, menunjukkan distribusi normal. Asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk analisis lebih lanjut di PT Kadeka Bekasi.



Gambar 4. 2 Grafik Histogram

Berdasarkan pengamatan terhadap grafik histogram residual, terlihat bahwa distribusi data membentuk pola yang menyerupai kurva normal (berbentuk lonceng) dan penyebaran residual terpusat di sekitar nilai nol.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatterplot, ditemukan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran residual tersebut berada di sekitar garis nol pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan.

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	6,598	4,183	1,577	,120		
	TotalX1	,406	,095	,424	4,274	<,001	,829
	TotalX2	,425	,096	,439	4,428	<,001	,829

a. Dependent Variable: TotalY

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.3 Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,829 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,206 (< 10) pada variabel Pelatihan (X1) maupun Pengembangan Karir (X2).

4. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY * TotalX1	Between Groups	(Combined)	920,275	18	51,126	2,868	,002
		Linearity	611,821	1	611,821	34,321	<,001
		Deviation from Linearity	308,454	17	18,144	1,018	,460
	Within Groups		748,708	42	17,826		
	Total		1668,984	60			

Tabel 4.5 Uji Linearitas

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi pada Linearity sebesar $< 0,001$ ($< 0,05$) dan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,460 ($> 0,05$).

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta melihat tingkat signifikansi pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$). Derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, sehingga $df = 61 - 2 - 1 = 58$. Dengan $df = 58$ dan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00172.

Tabel 4.6 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	α	Keterangan
Pelatihan (X1)	4,274	2,00172	< 0,001	0,05	Positif dan signifikan
Pengembangan Karir (X2)	4,428	2,00172	< 0,001	0,05	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.6, variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,274, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,00172, dengan nilai signifikansi < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kadeka Bekasi. Selanjutnya, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,428, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,00172, dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Kadeka Bekasi. Secara parsial, kedua variabel independen tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden dan 2 variabel independen, diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$, sehingga nilai Ftabel sebesar 3,16.

Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	α	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	32,261	3,16	< 0,001	0,05	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 4.7, diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,261, sedangkan Ftabel sebesar 3,16. Karena $F_{hitung} 32,261 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, maka model regresi dinyatakan layak dan hipotesis simultan diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Kadeka Bekasi. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan dan semakin baik kesempatan pengembangan karir yang tersedia, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi diperoleh melalui nilai R Square dan Adjusted R Square pada tabel Model Summary.

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

12 | **MUANOMI – Volume. X Nomor. X Bulan 20XX**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,726	0,527	0,510

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh nilai R sebesar 0,726. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dengan Produktivitas Kerja (Y) berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,527 menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 52,7% variasi Produktivitas Kerja. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,510 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model penelitian mampu menjelaskan sebesar 51,0% variasi Produktivitas Kerja. Adapun sebesar 48,3% berdasarkan R Square dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan Produktivitas Kerja karyawan pada PT Kadeka Bekasi melalui variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir.

4. Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,598	4,183		1,577	,120
	TotalX1	,406	,095	,424	4,274	<,001
	TotalX2	,425	,096	,439	4,428	<,001

a. Dependent Variable: TotalY

Tabel 4.8 Uji Koefisien Regresi

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,598 + 0,406X1 + 0,425X2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,598 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dianggap bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 6,598.
2. Koefisien regresi Pelatihan (X1) sebesar 0,406 menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pelatihan, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir tetap, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,406 satuan.
3. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan Karir, dengan asumsi variabel Pelatihan tetap, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,425 satuan.
4. Koefisien regresi yang bernilai positif pada variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja. Semakin baik pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, maka produktivitas kerja cenderung mengalami peningkatan.

Dengan demikian, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa **Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki arah pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y)**. Berdasarkan nilai koefisien regresinya, Pengembangan Karir memiliki koefisien lebih besar, yaitu **0,425**, dibandingkan Pelatihan sebesar **0,406**. Namun, untuk menyatakan apakah masing-masing variabel tersebut **berpengaruh secara signifikan**, perlu melihat hasil **Uji t**.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Kadeka Bekasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F, diperoleh hasil bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,274, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,00172. Karena t hitung $4,274 > t \text{ tabel } 2,00172$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeka Bekasi. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pemahaman terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pelatihan menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Togarotop et al. (2022) pada Hotel Cordela Medan yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji t pada penelitian tersebut memperoleh nilai t hitung sebesar 14,185 $> t \text{ tabel } 1,992$. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 72,6% menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian pada PT Kadeka Bekasi bahwa pelatihan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Selain Pelatihan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,428 dan t tabel sebesar 2,00172. Karena t hitung $4,428 > t \text{ tabel } 2,00172$ dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Kejelasan mengenai peluang karir, peningkatan kompetensi, promosi, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maura dan Ardiyansyah (2023) pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh langsung sebesar 32,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja. Temuan tersebut mendukung hasil

penelitian pada PT Kadeca Bekasi bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,261. Dengan jumlah sampel sebanyak 61 responden dan dua variabel independen, nilai F tabel sebesar 3,16 pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$. Karena F hitung $32,261 > F$ tabel 3,16 dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeca Bekasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan atau pengembangan karir secara terpisah. Kedua variabel tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Pelatihan membantu karyawan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan karirnya. Ketika perusahaan mampu memberikan pelatihan yang sesuai sekaligus menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas, karyawan memiliki kemampuan dan dorongan yang lebih besar untuk meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sihite et al. (2023) pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar $28,860 > F$ tabel sebesar 3,20. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,2% terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian pada PT Kadeca Bekasi bahwa penerapan pelatihan yang tepat dan pengembangan karir yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa **Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di PT Kadeca Bekasi**. Secara parsial, masing-masing variabel terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan Karir juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kualitas program pelatihan serta menyediakan sistem pengembangan karir yang jelas agar kemampuan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeca Bekasi, diperoleh beberapa kesimpulan sekaligus saran sebagai berikut:

1. **Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeca Bekasi.** Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,274 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,00172 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, **PT Kadeka Bekasi disarankan untuk melakukan evaluasi program pelatihan secara berkala dan menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan.** Perusahaan juga dapat menggunakan metode praktik langsung, simulasi, studi kasus, dan diskusi agar karyawan lebih mudah menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan.

2. **Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeka Bekasi.** Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,428 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,00172 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Kejelasan jenjang karir, kesempatan promosi, pembinaan, dan pemberian umpan balik dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, **PT Kadeka Bekasi disarankan untuk menerapkan sistem pengembangan karir yang transparan dan berbasis kompetensi.** Perusahaan perlu menjelaskan kriteria promosi, persyaratan kenaikan jabatan, dan kompetensi yang harus dimiliki karyawan. Atasan juga perlu memberikan pembinaan serta evaluasi kinerja secara berkala agar karyawan mengetahui aspek yang perlu ditingkatkan.
3. **Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT Kadeka Bekasi.** Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 32,261 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan sebesar **52,7% variasi Produktivitas Kerja**, sedangkan 47,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, **perusahaan disarankan untuk mengembangkan pelatihan dan sistem pengembangan karir secara berkelanjutan serta melakukan pemantauan produktivitas berdasarkan pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.** Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.
4. **Bagi karyawan**, disarankan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap program pelatihan dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari. Karyawan juga perlu meningkatkan kompetensi secara mandiri, menjaga kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memanfaatkan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan.
5. **Bagi peneliti selanjutnya**, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Produktivitas Kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja. Hal ini penting karena Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 52,7% variasi Produktivitas Kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Anggraini, O. P., Ulinnuha, N., & Hafiyusholeh, M. (2025). Model Regresi Linier Berganda Dalam Menganalisis Faktor-Faktor Urbanisasi Di Jawa Timur. *Jambura Journal of Probability and Statistics*, 6(2), 64–71. <https://doi.org/10.37905/jjps.v6i2.28446>

- Arifin, S., Marikaningsih, R., & Anastasya Sinambela, E. (2022). Determinan Adaptasi Karir, Pedoman Mencegah Turn Over Bagi Pekerja dari Pendidikan Sarjana. *Relasi Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186–197. <https://doi.org/10.31967/relasi.v18i2.590>
- Augulin & Utomo. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Santino Kabupaten Tangerang. *JIEM (Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen)*, 4(3). <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i3.9183>
- Aziz, A. (2023). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 3(3), 462–473. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i1>
- Candra Tukung, A., Sambo, A., & Sendianto, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 76–91. <https://doi.org/10.46975/8e4adh04>
- Creswell, J. W. C. J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*.
- Dewangga Dwi Kharislam. (2021). Pengaruh Pelayanan, Kualitas Produk, dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Indomaret Ruko Garuda Mas). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i2.2877>
- Fachruazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. https://www.researchgate.net/publication/356908635_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Teori_dan_Konsep
- Farooq, R., & Sultana, A. (2021). *The potential impact of the COVID-19 pandemic on work from home and employee productivity. December 2020*. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2020-0173>
- Hafni Sahir, S., Ika Putri Simarmata, N., Hasibuan, A., Ferinia, R., Ilma Indriasri Pratiwi, S., Siagian, P., & Philipe Bukidz, D. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*.
- Hendy Hendy, Victor Victor, & Calvin Yudha. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sinar Steak House. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 216–231. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i2.5582>
- Herdy dkk. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Rekrutmen, Pelatihan, Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Wasco Engineering Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis (JMOB)*, 2(4), 650–661. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/article/view/5172>
- Hutabarat et al. (2023). Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PTPN III. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 53(1), 1–19. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6925>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 15–28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0 (Vol. 2)*. CV. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteitureka.com/publications/569336/analisis-regresi-dan-analisis-jalur-untuk-ri-set-bisnis-menggunakan-spss-29-0-sma>

- Irfan Syahrani, M. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *e-Jurnal Al-Musthafa* (Vol. 3, Issue 3).
<https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Irwan, & Kamarudin. (2022). Jenis-Jenis Pelatihan Peningkatan Profesional Guru PAUD di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Istiqomah, S., Nur Hikmah, S., Qusnatul Jannah, E., & Husnul Hotima, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR ADY Jember*. 9(2), 214–223.
- Jatikusumo, D., & Hidayat, R. R. (2024). Optimasi Penentuan Lokasi Bencana Alam Dengan Regresi Linier Sederhana Dan Berganda. *Jurnal Informatika Dan Teknik Elektro Terapan*, 12(3S1).
<https://doi.org/10.23960/jitet.v12i3s1.5257>
- Julaika Putri, H., & Murhayati, S. (2025). Metode Pengumpulan Data Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 11(1), 1–14. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/27063>
- Kariza, N., Maharani, A., & Budiman, R. (2022). Kompetensi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(01), 52–65.
<https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i1.5970>
- Kusjono, G., & Gunawan, F. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i1.19217>
- Latif, M. A., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(2), 115–126.
<https://doi.org/10.70052/jeba.v3i2.988>
- Made Agustus. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Membuat Media Pembelajaran Berbasis Canva Melalui In House Training (IHT) Pada Sekolah Binaan di SMP Negeri 9 Palangka Raya. *Pedagogik Jurnal Pendidikan*, 32(3), 56–71. <https://doi.org/10.33084/pedagogik.v18i1.4890>
- Maura, Y., & Ardiyansyah, M. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi , dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Menurut Sumarsan Menemukan bahwa manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan , pengarahannya dan penge.* 6(3), 189–198.
- Mayasari, E. & Kholid, K. (2026). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dan Produktivitas Kerja Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Bedah Hasta Husada Kabupaten Malang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 3(2), 391–399.
<https://doi.org/10.70248/jmie.v3i2.3232>
- Muhammad Sulthan Madany, Aini Mawar Mardiyah, & Lathifatul Aulia. (2022). Penerapan Regresi Linier Sederhana dalam Peramalan Nilai Ekspor dan Impor di Provinsi Jawa Tengah. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 512–517.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.3215>
- Nada, J. Z., & Hakim, R. B. F. (2024). Pengaruh Jumlah Usaha Industri dan Jumlah Nilai Investasi Terhadap Jumlah Tenaga Kerja di Sleman Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 2(2), 238–249. <https://doi.org/10.20885/esds.vol2.iss.2.art17>
- Nurrohmatuloh, A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan

- Kualitas Pelatihan Terhadap Produktivitas Business Consultant Pt X. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 485–497. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1817>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Presilawati, F. (2022). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Region 1 Aceh. *JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1603>
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS. In *Ponorogo: Cv. Wade Group*. <https://eprints.umpo.ac.id/2851/>
- Safitri, T., & Savitri, S. I. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangor Berkembang Bersama. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi (JRME)*, 15(01), 71–79. <https://doi.org/10.61722/jrme.v3i1.8460>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). *JAPB (Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis)*, 8. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1194>
- Sari Wahyuni, N. W., Sudja, I. N., & Dwi Puspitawati, N. M. (2022). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Kewirausahaan*, 3. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4296>
- 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, 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Silaen, N. R., Setyagustina, Kurniasih Ningsih, L. K. S., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, Dewa Gede Fadlillah, A. M., & Maftuhah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis)*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/349461/manajemen-sumber-daya-manusia-manusia-data-dan-analisis>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sulianta, D. F. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <https://archive.org/details/metode-penelitian-kuantitatif-feri-sulianta/page/n3/mode/2up>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Taptanzani, I. F., & Siregar, A. R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gold Coin Indonesia KIM II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(1), 76–86. <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/JEBIM/article/view/2918>
- Togarotop, J. I., Firmansyah, A., Novita Hutapea, R., Chandra, A., Hia, T., Ayu Tambunan, F., & Fany

- Fransiska Dewi Butar-butur, D. (2022). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Invest*, 4(1), 21–30.
- Wardani P, S., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) Di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 13–25. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.862>
- Wati, H. C., Ardiansyah, F., & Burhanudin. (2023). “Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention.” *Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 902–909.
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah dan Kedisiplinan Kerja Karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v6n2.p149-160>
- Yogaswara, M. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja yang Berimplikasi pada Produktivitas (Studi pada Karyawan PT . Benang Citra Indonesia Divisi Produksi). *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(April), 2527–2532. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1723>
- Yulia, R. (2024). Systematic Literature Review Training As An Effort To Improve Skills. *Proceeding International Conference on Learning Community (ICLC)*, 1(1), 2971–2975. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/iclc/article/view/27762>
- Zuhri, A. T., & Muhtadin, I. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PELNI (Persero) Kantor Pusat. 8(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3584>