MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NISSIN MANUFACTURING INDONESIA

Abdus Salim
Jurusan S1 Manajemen, ITB Ahmad Dahlan Jakarta
Email : abdussalim.aml@gmail.com

Abstrak

Manusia merupakan modal utama bagi keberlangsungan serta perkembangan suatu perusahaan. Pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan adalah dua cara untuk mencoba meningkatkan kualitas karyawan. Studi ini dimaksudkan untuk menguji bagaimana kinerja karyawan setelah dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dirancang dalam bentuk survei. Karyawan jumlah 60 orang yang dijadikan sebagai populasi penelitian dan juga digunakan sebagai sampel penelitian melalui penerapan pendekatan sampling jenuh. Kuesioner skala likert digunakan untuk mengumpulkan data, dan perangkat lunak SPSS digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pelatihan (X1). Demikian pula kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pengembangan karir (X2). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karier dan pelatihan pada saat yang bersamaan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan serta semakin jelas jalur pengembangan karir yang diberikan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan performa karyawan. Hasil ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia, yang menyoroti nilai pendanaan manajemen karir dan pengembangan kompetensi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan memperkuat perencanaan pelatihan yang terstruktur, memperhatikan kebutuhan kompetensi karyawan, serta menyediakan sistem pengembangan karir yang adil dan transparan agar mampu memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 1179
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. Pendahuluan

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM). Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan sulit mencapai tujuan strategisnya meskipun memiliki modal finansial dan teknologi yang memadai. Menurut Werther dan Davis (dalam Hariandja, 2002), Dengan menjadikan etika dan tanggung jawab sosial sebagai dasar, manajemen sumber daya manusia berupaya meningkatkan produktivitas dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa karyawan bukan hanya sekadar faktor produksi, tetapi aset yang harus dikembangkan secara berkelanjutan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah melalui program pelatihan. Pelatihan berfungsi untuk membekali karyawan dengan kompetensi fungsional dan non-fungsional yang diperlukan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Mathis dan Jackson (dalam Christiawan, 2020) menyebutkan bahwa proses pelatihan bertujuan membekali karyawan dengan kompetensi baru sekaligus meningkatkan kemampuan yang sudah dimiliki agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, pengembangan karir berfungsi untuk mempersiapkan karyawan memikul tanggung jawab yang lebih berat di kemudian hari. Menurut Sinambela (2020), upaya perusahaan dalam merancang dan mengoptimalkan potensi karier karyawan diwujudkan melalui kegiatan pengembangan karir secara terarah agar dapat mendukung efektivitas organisasi.

PT. Nissin sebagai entitas manufaktur yang beroperasi dalam sektor pembuatan komponen dan aksesori otomotif, memerlukan SDM yang memiliki keterampilan tinggi dan motivasi kerja yang kuat. Namun, tantangan yang dihadapi adalah masih adanya kesenjangan keterampilan di antara karyawan serta keterbatasan karir, sehingga berpotensi menurunkan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan terdapat dorongan mendesak untuk mempertegas pelatihan dan sistem pengembangan karir di perusahaan.

Isu pokok yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: (1) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) apakah pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gap penelitian muncul karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya, di mana beberapa studi menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Triasmoko, 2014; Savitri, 2015), sedangkan penelitian lain lebih menekankan pentingnya pengembangan karir sebagai faktor penentu (Sitepu, 2019). Sehubungan dengan kondisi tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji keduanya secara simultan pada konteks perusahaan.

Adapun sasaran penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Dengan harapan, penelitian ini dapat menghadirkan perspektif yang lebih mendalam tentang kontribusi pelatihan dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja.

Manfaat penelitian ini terbagi ke dalam dua aspek. pertama, manfaat teoritis, yaitu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, secara lebih spesifik menyoroti pelatihan, pengembangan karir, dan aspek kinerja pegawai. Hasil kajian ini diharapkan menjadi sumber inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya serta memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kedua, manfaat praktis, yaitu memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi pelatihan yang efektif dan sistem pengembangan karir yang lebih terstruktur. Dengan adanya perencanaan yang baik, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan.

Karenanya, penelitian ini tidak terbatas pada kepentingan teoretis, namun turut memberikan dampak praktis terhadap nilai aplikatif bagi dunia kerja. Melalui pengelolaan pelatihan dan pengembangan karir yang optimal, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan berdaya saing tinggi, sehingga mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

2.Tinjuan Pustaka

A.Pelatihan

Meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu melakukan pekerjaannya secara efisien merupakan tujuan pelatihan, suatu aktivitas manajemen sumber daya manusia yang krusial. Handoko (2012) mendefinisikan Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan anggota staf, yang mungkin melibatkan perubahan sikap mereka agar mampu melakukan pekerjaan mereka secara lebih efisien. Kegiatan pengembangan melalui pelatihan dapat menjangkau seluruh level jabatan di lingkungan organisasi, mulai dari level operasional hingga manajerial.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Marwansyah dalam Vizzya & Afrianty (2017) menyebutkan bahwa Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu secara efektif. Sedangkan Mangkunegara dalam Kandou (2018) menambahkan bahwa tujuan pelatihan meliputi peningkatan kualitas kerja, produktivitas, etos kerja, serta kesiapan karyawan menghadapi teknologi baru.

Selain tujuan, pelatihan juga memiliki manfaat yang signifikan. Edison (2010) dalam Liana et al. (2023) mengemukakan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, produktivitas, kerjasama antar karyawan, serta menyiapkan kaderisasi yang lebih siap. Sementara itu, manfaat bagi karyawan meliputi peningkatan kemampuan individu dalam pemecahan masalah serta komunikasi.

Prinsip pelatihan juga penting untuk diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Sitepu (2019), pelatihan harus bersifat sistematis, sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan dapat menumbuhkan motivasi kerja. Pelatihan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk komitmen dari level manajerial tertinggi, komitmen manajer, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, serta gaya belajar karyawan (Pranaya, 2017).

Strategi pelatihan secara umum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yakni on the job training (pelatihan langsung di tempat kerja seperti rotasi jabatan atau magang) dan off the job training (pelatihan di luar pekerjaan seperti ceramah, studi kasus, simulasi, dan role playing) (Triasmoko et al., 2014).

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Antares & Lestariningsih (2019) meliputi pendidikan, semangat mengikuti pelatihan, seleksi peserta, dan peningkatan keterampilan. Rivai dalam Sitepu (2019) menambahkan indikator berupa kualitas sarana dan prasarana, kualitas peserta, serta kualitas instruktur pelatihan.

B.Pengembangan Karir

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier berfungsi untuk membimbing karyawan dalam mengatur perjalanan kariernya dalam perusahaan. Priansa dalam Anim (2024) menyatakan bahwa Hubungan antara karier seseorang dengan manajemen karier dalam suatu organisasi mengarah pada pengembangan karier. Senada dengan itu, Kadarisman dalam Anim (2024) menegaskan bahwa motivasi karyawan tidak terbatas pada apa yang sedang mereka dapatkan, melainkan mencakup keinginan untuk terus maju serta memperoleh peluang peningkatan posisi.

Dubrin dalam Ningsih (2019) menyebutkan Pengembangan karier dimaksudkan untuk menciptakan keselarasan antara target individu dan sasaran perusahaan, disertai upaya memperbaiki kesejahteraan para pekerja, menyadarkan potensi individu, serta memperkuat hubungan karyawan dengan perusahaan. Manfaat pengembangan karir, menurut Sunyoto (2012), adalah meningkatkan keterampilan karyawan dan menyediakan pasokan tenaga kerja yang memenuhi syarat, sehingga organisasi lebih mudah menempatkan orang sesuai dengan kebutuhan (Andika & Yuliana, 2017).

Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir mencakup keterkaitan karyawan dengan organisasi, kepribadian karyawan, faktor eksternal, politik perusahaan, sistem penghargaan, serta jumlah karyawan yang tersedia (Fauzi et al., 2022). Sementara itu, metode pengembangan karir dapat berupa job rotation (rotasi pekerjaan) maupun coaching (bimbingan langsung oleh atasan) (Amalo, 2018).

Indikator pengembangan karir menurut Heidjrachman & Hasan dalam Fauzi et al. (2022) mencakup keterlibatan karyawan dalam keputusan, kepemimpinan yang mendukung, sertifikasi prestasi kerja, serta jaminan kesejahteraan. Hasibuan dalam Sitepu (2019) menambahkan indikator berupa peningkatan prestasi kerja, kedisiplinan, dan absensi karyawan setelah mengikuti program pengembangan karir.

C.Kinerja Karyawan

Istilah kinerja karyawan mengacu pada hasil nyata yang dicapai individu ketika menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab profesionalnya. Sinambela dalam Indriasari et al. (2018)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Kinerja dijelaskan sebagai tingkat kemampuan individu untuk mengimplementasikan keterampilan yang dimilikinya dalam pekerjaan. Hasibuan dalam Hendrawan & Pradhanawati (2017) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan individu. Mangkunegara dalam Saripuddin (2017) istilah kinerja mencerminkan keluaran pekerjaan yang dinilai berdasarkan kualitas serta kuantitas yang dihasilkan.

Rivai dalam Syelviani (2022) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah mengetahui tingkat prestasi karyawan, memberikan imbalan yang layak, meningkatkan motivasi, serta membantu perencanaan karir. Manfaat kinerja menurut Rivai dalam Ahenny BR Butar Butar (2020) mencakup perbaikan prestasi, keputusan promosi atau mutasi, serta sebagai dasar pengembangan pegawai.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Robbins dalam Halawa (2019) adalah kemampuan, motivasi, dan kesempatan (AMO: Ability, Motivation, Opportunity). Sementara Mathis dan Jackson dalam Indarjanti & Bodroastuti (2012) menambahkan faktor dukungan organisasi, sifat pekerjaan, serta hubungan karyawan dengan organisasi.

Metode penilaian kinerja karyawan menurut Dessler dalam Evita et al. (2017) mencakup skala penilaian grafik, ranking, paired comparison, distribusi paksa, insiden kritis, BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale), MBO (Management by Objectives), hingga sistem monitoring elektronik. Indikator kinerja menurut Moeheriono dalam Sitepu (2019) meliputi efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas, keselamatan, produktivitas, dan ketepatan waktu.

D.Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mendukung keterkaitan antara pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja. Penelitian Lolowang (2016) Temuan tersebut mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari pelatihan dan pengembangan karier terhadap tingkat kinerja pegawai di perusahaan..

Berdasarkan penelitian Triasmoko (2014), pendekatan dan konten pelatihan terbukti berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Savitri (2015) menegaskan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tabassi (2011) dalam konteks industri konstruksi juga menyimpulkan bahwa training dan development workforce memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

E.Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Atas dasar teori dan temuan studi-studi terdahulu, berikut disajikan kerangka konseptual penelitian:

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketika pelatihan dilaksanakan secara optimal, hal tersebut tidak hanya memperbaiki kemampuan kerja, tetapi juga mendorong semangat yang berdampak positif terhadap performa (Handoko, 2012; Triasmoko, 2014).

Terdapat hubungan yang konstruktif antara program pengembangan karier dan kinerja pegawai. Ketika jalur pengembangan karier disusun dengan jelas, karyawan cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kesetiaan yang lebih tinggi (Sinambela, 2020; Sitepu, 2019).

Kinerja karyawan menunjukkan peningkatan yang signifikan ketika pelatihan dan pengembangan karier dilakukan secara simultan. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan tenaga kerja yang kompeten sekaligus termotivasi (Mangkunegara, 2009; Fauzi et al., 2022). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

a. **H1:** Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.
b. **H2:** Pengembangan karier memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
c. **H3:** Pelatihan bersama dengan pengembangan karier secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3.Metodologi Penelitian

Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei sebagai alat utama pengumpulan data. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak yang ditimbulkan oleh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja tenaga kerja Perusahaan.

Sebanyak 60 karyawan perusahaan yang menjadi populasi dalam studi ini. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh karyawan dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) berperan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel terikat. Indikator pelatihan meliputi pendidikan, keterampilan, semangat mengikuti pelatihan, kualitas instruktur, serta sarana prasarana. Indikator pengembangan karir mencakup prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Ukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi mutu pekerjaan, volume kerja, efektivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu penyelesaian.

Jenis data yang dimanfaatkan meliputi data primer sebagai sumber utama dan data sekunder sebagai pelengkap. Pengumpulan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, Melalui penelaahan dokumen perusahaan, buku, dan jurnal, peneliti memperoleh data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

SPSS digunakan sebagai perangkat bantu utama dalam menganalisis data penelitian secara terstruktur. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, dilanjutkan dengan regresi linier berganda guna menilai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja, serta uji t dan uji F untuk mengevaluasi pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan gambaran empiris mengenai peran kedua variabel tersebut.

4.Hasil dan Pembahasan

A.Deskripsi Responden

Partisipan studi ini yaitu 60 responden yang berstatus karyawan perusahaan. Berdasarkan data demografis, kebanyakan pegawai berada pada fase usia yang mendukung produktivitas kerja 25–40 tahun. Dari segi Dari segi gender, mayoritas peserta penelitian adalah pria, sejalan dengan karakteristik perusahaan manufaktur yang banyak melibatkan tenaga kerja pria dalam aktivitas produksi.

Tingkat pendidikan responden beragam, mulai dari SMA/SMK hingga perguruan tinggi. Latar belakang ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki basis pengetahuan yang cukup untuk mengikuti inisiatif perusahaan berupa pelatihan dan pengembangan karier.

B.Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan nilai korelasi semua item di atas r tabel (0,254; n = 60, α = 0,05), instrumen penelitian dinyatakan valid melalui uji Pearson Product Moment. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel setelah uji Cronbach's Alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,70 pada semua variabel, yakni pelatihan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

B.Analisis Regresi Linier Berganda

Peningkatan satu unit pada variabel pelatihan (X1) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan, sesuai dengan nilai koefisien regresinya. Sedangkan variabel pengembangan karir (X2) memiliki koefisien 0,428, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan meningkatkan kinerja sebesar 0,428 satuan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

C.Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

Uji t mengindikasikan bahwa pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,512 yang melebihi t tabel 2,001 serta signifikansi 0,001 < 0,05. Hal serupa terlihat pada variabel pengembangan karir (X2), dengan t hitung 4,128 > t tabel dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja juga positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) dinyatakan diterima.

1.Uji F (Simultan)

Nilai F hitung sebesar 24,615 yang melampaui F tabel 3,16 serta signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika diuji secara simultan. Oleh karena itu, hipotesis H3 dinyatakan diterima.

2.Koefisien Determinasi (R^2)

Dari nilai R^2 sebesar 0,482 dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berperan dalam menjelaskan 48,2% variasi kinerja karyawan. Faktor lain di

5.Pembahasan

A.Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perusahaan terbukti meningkat secara signifikan sebagai hasil dari pelaksanaan program pelatihan. Pendapat Handoko (2012) mendukung hasil penelitian ini, dengan menegaskan bahwa pelatihan mampu meningkatkan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan.

Melalui program pelatihan yang terstruktur, perusahaan berhasil membantu karyawan memperdalam pemahaman terhadap prosedur dan standar kerja dengan lebih baik, meningkatkan ketelitian, serta mengurangi tingkat kesalahan kerja.

Temuan ini mendukung penelitian Triasmoko (2014) yang menunjukkan bahwa variasi metode serta isi pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Savitri (2015) juga menegaskan bahwa pelatihan meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis. Dengan demikian, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas instruktur, menyesuaikan materi dengan kebutuhan pekerjaan, serta menyediakan sarana prasarana pelatihan yang memadai.

B.Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkap bahwa adanya program pengembangan karier berdampak nyata dan positif pada peningkatan kinerja. Karyawan yang melihat prospek karier yang jelas cenderung bekerja dengan semangat dan produktivitas lebih tinggi. Sinambela (2020) menekankan bahwa pengembangan karir merupakan investasi penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kinerja karyawan.

Sitepu (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penghubung antara pengembangan karier dan peningkatan kinerja, dan hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan temuan tersebut. Demikian pula, penelitian Lolowang (2016) di perusahaan menunjukkan hasil yang sama, bahwa karyawan dengan jalur karir yang jelas menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memperoleh kesempatan tersebut.

Dalam konteks perusahaan, pengembangan karir yang dilakukan melalui promosi jabatan, rotasi pekerjaan, serta program sertifikasi internal terbukti mendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional memberi rasa dihargai dan meningkatkan komitmen organisasi.

C.Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan serta pengembangan karier secara bersama-sama berperan penting dalam mendorong peningkatan performa kerja para karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam Halawa (2019) yang menyebutkan bahwa Faktor kemampuan, motivasi, dan peluang

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(AMO) menjadi unsur utama yang menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Pelatihan meningkatkan kemampuan, sedangkan pengembangan karir meningkatkan motivasi dan kesempatan berkembang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi Tabassi (2011) yang mengungkapkan bahwa training dan development workforce berperan penting dalam meningkatkan kinerja di industri konstruksi. Dengan demikian, perusahaan perlu melihat pelatihan dan pengembangan karir sebagai dua aspek yang saling melengkapi. Jika pelatihan hanya meningkatkan kemampuan teknis tanpa diiringi jalur karir yang jelas, maka motivasi kerja akan berkurang. Sebaliknya, pengembangan karir tanpa pelatihan yang memadai akan menghambat kesiapan karyawan dalam mengisi posisi yang lebih tinggi.

D.Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen perusahaan. Pertama, perusahaan perlu menyusun rencana pelatihan yang sistematis berdasarkan analisis kebutuhan karyawan. Program pelatihan sebaiknya tidak semata-mata berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, melainkan juga mencakup pengembangan soft skills, termasuk kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, serta kepemimpinan. Kedua, perusahaan perlu memperjelas jalur pengembangan karir karyawan melalui sistem promosi yang transparan, pemberian penghargaan atas prestasi, serta kesempatan mengikuti program sertifikasi atau pelatihan eksternal.

E.Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Jika dibandingkan dengan penelitian Triasmoko (2014) dan Savitri (2015), Konsistensi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan positif dalam meningkatkan kinerja. Namun, kajian ini juga menambahkan dimensi pengembangan karir, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Hasilnya mendukung Sitepu (2019) dan Lolowang (2016) yang menekankan pentingnya pengembangan karir.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat literatur yang menyatakan bahwa kombinasi pelatihan dan perencanaan karir menjadi langkah strategis yang berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus berinvestasi pada peningkatan kompetensi karyawan sekaligus memberikan peluang karir yang jelas.

Penutup

A.Simpulan

Meninjau hasil analisis serta pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dapat dirangkum sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang tepat dapat memperkuat kompetensi, memperluas wawasan, serta membentuk sikap kerja yang lebih profesional, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan mutu dan produktivitas kinerja.
- Pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya arah karir yang terstruktur serta peluang untuk berkembang membuat karyawan lebih terdorong, memiliki loyalitas tinggi, dan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, sehingga berujung pada peningkatan performa kerja secara keseluruhan.
- Pelatihan dan pengembangan karir yang dijalankan secara bersamaan memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya mampu meningkatkan kompetensi teknis serta motivasi kerja, mendukung teori manajemen SDM tentang pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kinerja, khususnya pada perusahaan manufaktur.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 24 No. 10 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

B.Saran

Mengacu pada hasil simpulan tersebut, beberapa rekomendasi dapat diberikan, baik untuk pihak perusahaan maupun untuk peneliti yang akan melakukan studi sejenis di masa mendatang:

1.Bagi Perusahaan

Sebaiknya merancang program pelatihan yang lebih sistematis dengan memperhatikan kebutuhan nyata karyawan, baik dari sisi keterampilan teknis maupun soft skills. Kemudian meningkatkan kualitas instruktur, memperkaya materi pelatihan, serta menyediakan fasilitas pelatihan yang modern dan relevan dengan perkembangan teknologi.

Manajemen diharapkan menyusun jalur pengembangan karir yang jelas, adil, dan transparan. Hal ini dapat diwujudkan melalui sistem promosi berbasis kinerja, pemberian penghargaan, dan kesempatan rotasi jabatan untuk memperluas pengalaman karyawan. kemudian mengintegrasikan program pelatihan dan pengembangan karir dengan strategi bisnis jangka panjang agar tercipta keselarasan antara tujuan organisasi dan aspirasi individu karyawan.

2.Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat memperluas variabel yang diteliti, misalnya motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau lingkungan kerja, sehingga mampu memberikan gambaran lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Populasi penelitian dapat diperluas pada perusahaan lain dengan karakteristik berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas.

Metode kualitatif atau mixed methods dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terkait efektivitas pelatihan dan peluang pengembangan.

Daftar Pustaka

Amalo, Y. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 112–120.

Andika, A., & Yuliana, E. (2017). Pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Administrasi Publik, 4(1), 34–42.

Antares, F., & Lestariningsih, R. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal Manajemen, 13(2), 145–156.

Butar Butar, A. B. (2020). Penilaian kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 22–29.

Christiawan, J. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, E. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Evita, R., Putra, S., & Sari, M. (2017). Metode penilaian kinerja karyawan dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(3), 211–223.

Fauzi, F., Pratiwi, R., & Ananda, D. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jurnal Human Capital, 10(1), 55–66.

Halawa, A. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi, 6(2), 87–96.

Handoko, T. H. (2012). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai. Jakarta: Grasindo.

Hendrawan, I., & Pradhanawati, A. (2017). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1), 65–75.

Indarjanti, N., & Bodroastuti, T. (2012). Analisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Jurnal Manajemen, 8(2), 99–110.

Indriasari, D., Rahman, R., & Suryani, E. (2018). Analisis kinerja pegawai berdasarkan kompetensi kerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 21(2), 178–189.

Kandou, P. (2018). Pelatihan dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA, 6(4), 3378–3387.

Liana, F., Rahayu, N., & Setiawan, B. (2023). Pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Jurnal Administrasi Bisnis, 11(1), 101–110.

Lolowang, E. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Nissin Manufacturing Indonesia. Jurnal Manajemen, 8(2), 77–85.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ningsih, I. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi, 8(1), 45–56.

Pranaya, R. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pelatihan kerja. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(2), 88–97.

Priansa, D. J. (2024). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Saripuddin, D. (2017). Analisis kinerja karyawan berdasarkan faktor internal dan eksternal. Jurnal Manajemen Bisnis, 5(2), 67–75.

Sitepu, Y. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 7(1), 34–45.

Sinambela, L. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Savitri, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(3), 145–153.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Center of Academic Publishing Service.

Syelviani, R. (2022). Analisis penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 55–64.

Tabassi, A. A., & Bakar, A. H. A. (2011). Training, motivation, and performance: The case of construction firms. International Journal of Project Management, 29(8), 998–1002.

Triasmoko, R., Purwanto, A., & Hidayat, R. (2014). Pengaruh metode dan materi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(2), 144–153.

Vizzya, A., & Afrianty, N. (2017). Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Jurnal Ilmu Administrasi, 14(2), 67–74.