

# PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION

Amrah Muslimin<sup>1</sup>, Yudha Mahrom<sup>2</sup>, Oktarina Sapitri<sup>3</sup>, Fitantina<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

[Amrahmuslimin1975@gmail.com](mailto:Amrahmuslimin1975@gmail.com), [yudhamahrom@gmail.com](mailto:yudhamahrom@gmail.com), [oktarinasapitri@gmail.com](mailto:oktarinasapitri@gmail.com),  
[fitantina@gmail.com](mailto:fitantina@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 14 Desember 2023

Direview 18 Desember 2023

Disetujui 27 Desember 2023

### Keywords :

Training, Career Development, Work Productivity

**Purpose** – This study aims to determine the effect of training and career development on employee productivity at PT. World Innovative Telecommunication, to determine the effect of training on the work productivity of OPPO promoter employees at PT. World Innovative Telecommunication, to determine the effect of career development on employee work productivity at PT. World Innovative Telecommunication simultaneously and partially. The type of research used is associative quantitative

**Design/methodology** –The population in this study were all promoter employees at PT. World Innovative Telecommunication totaling 112 employees and the samples taken in this study were 53 respondents using the Simple Random Sampling sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods used through interviews and questionnaires or questionnaires. The analytical method used is qualitative which is then quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, T test and the coefficient of determination.

**Findings** - The results showed that there was a significant effect of training and career development on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees, there was a significant effect of training on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees and there was a significant effect of career development on the work productivity of PT. World Innovative Telecommunication employees.

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhammadiyah Palembang.

**Alamat** : Jl. Jend. Ahmad Yani 13  
Ulu Palembang Sumatera Selatan  
(30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	<b>Website:</b> <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	<b>p-ISSN:</b> 2548-1622 <b>e-ISSN:</b> 2716-4039 <b>Jurnal MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan.

Keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (Wasilon et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam proses pengembangan potensi dalam suatu organisasi, untuk merumuskan tujuan suatu organisasi sampai dengan pelaksanaannya. Dalam

mewujudkan tujuan tersebut organisasi memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, karena tenaga kerja merupakan faktor yang turut menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan (Hestin, 2021).

Pada dasarnya masalah sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dengan masalah produktivitas tenaga kerja. Jika diukur dari produktivitas keadaan sumber daya manusia Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah. Sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan. Produktivitas SDM masih perlu ditingkatkan, salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun masa depan.

Produktivitas merupakan hal yang penting dalam mengukur keberhasilan usaha. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawannya, agar kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Pelatihan dan pengembangan karir juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi baik tenaga maupun waktu (Ridwan et al., 2019).

Banyak perusahaan menyadari bahwa keberhasilan usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan bukan hanya tergantung pada alat/mesin yang serba modern, modal yang besar, tetapi tergantung pada orang yang melaksanakan yaitu unsur manusia yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat kerja. Untuk itu usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan. Apabila sebuah perusahaan melakukan investasi dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya, sebenarnya perusahaan tersebut memperoleh keuntungan.

Secara umum pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling

berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdayaguna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Menurut (Widodo, 2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini. (Mujiatun, 2015)

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Menurut (Widodo, 2015), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Tidak sepenuhnya bahwa karir karyawan sesuai dengan jalur karir tersebut, masih harus dipertemukan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan seberapa besar kompetensi menyeleksi karyawan yang telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Bagaimanapun program pengembangan yang kurang baik dapat menimbulkan keresahan dalam organisasi dan berdampak negatif terhadap perusahaan.

Pengembangan adalah departemen khusus di dalam sebuah perusahaan yang berisi tim ahli dalam memberikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan. Dalam dunia usaha, dimana persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mengelola

program pelatihan dan pengembangannya agar perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang lebih luas lagi. Proses pelatihan dan pengembangan karir yang baik menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Sejalan dengan penjelasan diatas, PT. World Innovative Telecommunication yang bergerak dibidang pemasaran harus terus berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan lebih mudah diselesaikan. PT. World Innovative Telecommunication merupakan perusahaan multinasional yang menaungi pemasaran HP merek Oppo. PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang, merupakan salah satu cabang yang ada di wilayah Sumatra Selatan. PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang berlokasi pada Jalan Perintis kemerdekaan No.5 Rt.016 Rw.005 Kelurahan Kuto Batu Kecamatan Ilir Timur III Palembang.

Adapun jumlah penjualan produk Oppo pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Jumlah Penjualan Tahunan PT. World Innovative Communication Cabang Palembang**

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
2019	40.000.000.000	32.000.000.000
2020	40.000.000.000	26.000.000.000
2021	40.000.000.000	20.000.000.000

Sumber: World Innovative Communication, 2022

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan jumlah penjualan Oppo yang dimiliki oleh PT. World Innovative Telecommunication cabang Palembang pada 3 Tahun terakhir menunjukkan turunnya tingkat penjualan, semakin turunnya dari tahun ke tahun. Di tahun 2021 tingkat kuantitas hasil penjualan OPPO di Palembang tidak tercapai termasuk dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun pada produktivitas kerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan konsumen yang kurang memuaskan karena masih banyaknya konsumen yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan

konsumen, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada PT. World Innovative Telecommunication dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani konsumen dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Pelatihan sangatlah penting karena pelatihan membantu meningkatkan kemampuan karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh perusahaan. Hasil dari wawancara dari pimpinan dan observasi peneliti, didapatkan fenomena dari pelatihan kerja yaitu perusahaan Oppo hanya memiliki pelatihan diawal saja sehingga masih kurangnya pelatihan yang dilakukan, karyawan lama tidak mengetahui adanya perubahan-perubahan teknologi yang dipakai perusahaan dalam produk yang akan *launching*, mengakibatkan menurunnya penjualan pada produk tersebut karena mereka yang tidak memahami perubahan yang ada pada produk tersebut. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut:

**Tabel 2. Pelatihan Awal di OPPO**

Jenis Pelatihan	Waktu	Keterangan
Visi dan Misi	1 kali saat pertama kerja	Training visi misi perusahaan
Tanggungjawab Promotor	1 kali saat pertama kerja	Pemahaman sebagai promotor

Sumber: World Innovative Communication, 2022

Berdasarkan uraian tabel 2 pelatihan awal hanya diberikan kepada setiap karyawan yang baru diterima di PT. World Innovative Telecommunication. Selain dari beberapa pelatihan yang telah dilakukan oleh PT. World Innovative Telecommunication juga ada beberapa pelatihan yang belum pernah dilakukan oleh PT. World Innovative Telecommunication. Berikut pelatihan-pelatihan yang belum pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Pelatihan Yang Belum Dilaksanakan di OPPO**

Pelatihan	Jenis pelatihan	Keterangan
Pengetahuan	Ujian dan Rolepaly	Ujian akhir setelah selesai diklat
Keahlian	Product Knowledge	Pemahaman tentang keunggulan produk perusahaan
Sikap	Teknik Closing	Trik menarik konsumen membeli

Sumber: World Innovative Communication, 2022

Berdasarkan uraian dari tabel 3 menjelaskan beberapa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan promotor. Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan lengkap sesuai dengan kebutuhan pemasaran berupa pangkat, kualitas dan sikap sampai masalah pemasaran.

Tidak adanya fasilitas pengembangan karir atau jenjang karir di perusahaan sehingga membuat karyawan tidak sungguh-sungguh bekerja, tidak efektif dan tidak produktif membuat pencapaian tujuan perusahaan itu menunjukkan kinerja sumber daya manusia yang tidak baik misalnya karyawan yang bekerja hanya sebatas tugas nya saja tidak mau mengambil tugas tambahan atau lembur karena mereka pikir hasil kerja yang sedikit sama yang banyak kerjanya hasilnya sama saja tidak ada hasil yang lebih nanti. Jadi pengembangan karir sangatlah penting untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang. Kesadaran para pengusaha terhadap arti pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan teknologi yang dipakai perusahaan, mendorong peranan pelatihan dan pengembangan dan pengembangan semakin penting dalam kegiatan perusahaan.

Penelitian (Nursaumi et al., 2022) mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sejalan dengan penelitian (Presilawati, 2023) yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Communication baik secara simultan maupun secara parsial.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut (Tohardi, 2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik baik hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja, pengembangan karir ((Sutrisno, 2014). Pelatihan kerja sebagai wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Pengembangan karir erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan sebab dengan adanya pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan, maka produktivitas karyawan semakin baik, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

## Pelatihan

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikatornya adalah pihak perusahaan senantiasa memberikan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Ridwan et al., 2019).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempengaruhi prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2016).

Menurut (Marwansyah, 2016) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

## Pengembangan karir

Menurut (Marwansyah, 2016) pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Pengembangan karir didefinisikan promosi yang memberikan tanggung jawab, hak, serta status yang lebih berat kepada karyawan. Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai perubahan dan penyesuaian pribadi individu dalam rangka memperoleh tujuan karir (Marcella & Ie, 2022).

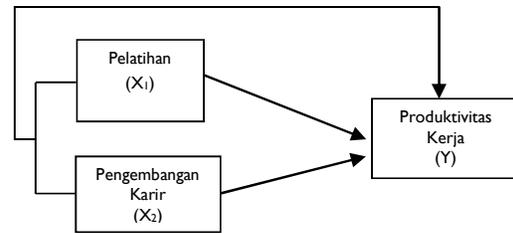
Dari teori dan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan & pengembangan karir bisa mempengaruhi produktivitas kerja, maka hipotesis berikut ini:

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_2$  : Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

$H_3$  : Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan

Kerangka penelitian dalam observasi ini berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2015) yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Pelatihan ( $X_1$ ) Pengembangan Karir ( $X_2$ ), terhadap variabel Y yaitu Produktivitas Kerja. Unit penelitian ini dilakukan pada PT. World Innovative Telecommunication yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 5 RT. 016 RW. 005 Kelurahan Kuto Batu Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang Sumatera Selatan, adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan *gadget smartphone* atau *handphone android*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan promotor pada PT. World Innovative Telecommunication yang berjumlah 112 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi mempresentasikan populasi tersebut dan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun rumusan yang diambil dari penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam pengambilan sampel ini digunakan taraf 10% dan dalam menentukan ukuran sampel ( $n$ ) dan populasi ( $N$ ) yang telah ditetapkan, sampel berjumlah 53 karyawan

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner atau angket. Penelitian melakukan wawancara dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang dilakukan dengan penyebaran kepada karyawan PT. World Innovative Communication.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil

kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut dijelaskan menggunakan kalimat. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Pada uji validitas dengan metode *Product Moment* nilai *rhitung* diwakili oleh nilai *Pearson Correlation*, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 22.0. Dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba dan kriteria uji Nilai  $r_{tabel} = n-2$ , dengan syarat 10%. Jika nilai *Pearson Correlation*  $\geq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid. Jika nilai *Pearson Correlation*  $< r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 4 . Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	Rtabel (n-2)
Produktivitas Kerja (Y)	p.1	0.615	0.3061
	p.2	0.509	0.3061
	p.3	0.680	0.3061
	p.4	0.712	0.3061
	p.5	0.430	0.3061
	p.6	0.896	0.3061
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	p.1	0.867	0.3061
	p.2	0.908	0.3061
	p.3	0.923	0.3061
	p.4	0.977	0.3061
	p.5	0.931	0.3061
	p.6	0.930	0.3061
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	p.1	0.915	0.3061
	p.2	0.759	0.3061
	p.3	0.750	0.3061
	p.4	0.785	0.3061
	p.5	0.796	0.3061
	p.6	0.613	0.3061

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

##### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$ . Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel.

Tabel 5 . Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's alfa	Standar Realibilitas	Keterangan
Produktivitas Kerja(Y)	0.727	0.60	Realibilitas
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0.965	0.60	Realibilitas
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0.862	0.60	Realibilitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada 5, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai  $> 0,60$

##### Karakteristik Responden

Sebagian besar karyawan PT.World Innovative Telecommunication umumnya berjenis kelamin perempuan 68% dan Laki-laki 32%. Hal ini berarti perusahaan banyak mempekerjakan karyawan perempuan untuk mempromosikan produk yang dijual perusahaan.

Karyawan PT. World Innovative Telecommunication umumnya berpendidikan SMA 52%, berpendidikan D3 22% dan S1/S2 26%, Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan merekrut karyawannya difokuskan pada bagian penjualan atau lapangan untuk menjual produk.

Sebagian besar karyawan PT.World Innovative Telecommunication umumnya berpengalaman kerja lebih dari 1-5 tahun sebesar 64%, berpengalaman kerja 6-10 tahun sebesar 26%, dan karyawan bekerja diatas 10 tahun sebesar 10%. Hal ini menunjukkan PT.World Innovative Telecommunication lebih banyak memperkerjakan karyawan yang masih memiliki pengalaman baru.

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Hasil Analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6 . Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
(Constant)	1.077	.317	
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	.224	.103	.285
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	.346	.123	.368

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Perhitungan dapat dilihat hasil uji regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,077 + 0,224X_1 + 0,346X_2$$

Nilai konstan produktivitas kerja sebesar 1,077 bernilai positif artinya jika variabel pelatihan dan pengembangan karir bernilai nol, maka nilai koefisien tetap ada untuk variabel produktivitas kerja.

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,224 (positif), menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication. Artinya apabila pelatihan meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila pelatihan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan ikut menurun.

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,436 (positif), menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication apabila terjadi peningkatan pada pengembangan karir maka produktivitas kerja akan meningkat, dan sebaliknya apabila produktivitas kerja menurun maka produktivitas kerja akan ikut turun.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai positif yang lebih dominan, Artinya produktivitas kerja merupakan faktor yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication, dibandingkan pelatihan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7 . Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.013	2	4.507	11.136	0.000 <sup>b</sup>
Residual	20.235	50	.405		
Total	29.248	52			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Menentukan Ftabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ , dan  $v_2 = n - k = 53 - 3 = 50$  jadi nilai Ftabel = 2,41. Berdasarkan Tabel IV.9 Uji F (Anova) di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 11,136 > Ftabel 2,41, dengan tingkat sig. F = 0,000 < 0,1 (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

#### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015) uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu variabel ( $X_1$  atau  $X_2$ ) yang mempengaruhi Y.

**Tabel 8 . Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	1.077	.317		3.400	.001
Pelatihan	.224	.103	.285	2.183	.034
Pengembangan Karir	.346	.123	.368	2.820	.007

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Menentukan ttabel dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df)=n-k. Maka (df)= 0,1 (53-3) adalah 0,1 = 50. Jadi nilai ttabel = 1,675.

Nilai thitung untuk Pelatihan 2,183 > ttabel 1,675, dengan tingkat sig.t = 0,034 < 0,1 (signifikan), diterima, artinya ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

Nilai thitung pengembangan karir sebesar 2,820 > t-tabel 1,675, dengan tingkat sig.t 0,007 < 0,1 (signifikan), maka artinya ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9 . Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.280	.63616

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,280 atau  $0,280 \times 100\% = 28\%$ , artinya variabel pengaruh pelatihan dan pengembangan karir kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan PT.World Innovative Telecommunication, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebesar 28%. Sedangkan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.World Innovative Telecommunication. Dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pelatihan dan pengembangan karir kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication sebesar 28%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014) bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan karir. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa, dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien tapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Ini sejalan dengan penelitian (Rahma et al., 2015), yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

### Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Worl Innovative Telecommunication. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014) bahwa faktor - faktor produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2016) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempengaruhi prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristianto et al., 2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2014) bahwa faktor-faktor produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kristianto et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, ada pengaruh signifikan pelatihan & pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. World Innovative Telecommunication. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.World Innovative Telecommunication. Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT.World Innovative Telecommunication.

Diharapkan menjadi masukan untuk PT. World Innovative Telecommunication perlu memperhatikan pelatihan bagi karyawannya seperti memeberikan materi pembelajaran,

instruktur dalam membimbing harus memahami materi sehingga karyawan dapat termotivasi bekerja lebih baik. Pengembangan karir diharapkan untuk pimpinan memperdulikan karyawannya agar lebih bersemangat dan karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan jenjang karir yang lebih baik. Terhadap penelitian selanjutnya hendak memperluas penelitian dengan menambahkan variabel variabel lainnya guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Hestin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 31–37.
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn Iv (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-2)*. Alfabeta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- 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. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Region I Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1603>
- Rahma, S., Pratiwi, D., & Ismail, Z. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, 4(2), 16–26.
- Ridwan, M., Noviarni, & Hardianti, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(1), 13–30.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandor Maju.
- Wasilon, W., Moeljadi, T. A., & Fitantina. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Wilayah Sumbagsel. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 42–50.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manajemen*. Pustaka Pelajar.