

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR
DAN PENGALAMAN KERJA**

Mohammad Laksono Tri Rochmawan^{1*}, Tossy Aryanto², Desyani Purwaningrum³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

*laksono@stiesemarang.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of training, career development and work experience on employee performance at PT Hwaseung Indonesia, Jepara Regency.*

The population in this study were employees at PT Hwaseung Indonesia, Jepara Regency, totaling 21,307 people. The sample in this study was determined as 100 respondents with the Slovin formula and then using the accidental sampling technique. The independent variables in this study are training (X1), career development (X2) and work experience (X3), the dependent variable is performance (Y). The data collection method used a questionnaire with a data analysis method using multiple linear regression with the SPSS application.

This study shows that the training variable has a significant effect on employee performance with a training t-value of 4.504 > t-table 1.984 and a significance level of 0.000 < 0.05, then the career development variable has a significant effect on employee performance with a career development t-value of 4.055 > t-table 1.984 and a significance level of 0.000 < 0.05 and the work experience variable has a significant effect on performance with a work experience t-value of 5.653 > t-table 1.984 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R Square) is 0.886. This means that the training, career development and work experience variables have a role of 88.6% together to be able to explain or describe employee performance variables. While the remaining 11.4% (100% - 88.6%) is explained by other variables that affect work discipline such as work culture, compensation and others.

PT Hwaseung Indonesia to improve the suitability of training objectives with employee needs, Use a variety of training methods to cover various learning styles, such as case-based learning, simulation, role-play, and practical training. For career development, PT Hwaseung Indonesia management should create and distribute clear and comprehensive career guides that include the requirements, qualifications, and steps needed to occupy a particular position and Implement a mentoring program where more experienced employees can mentor new or less experienced employees. This helps the transfer of knowledge and skills effectively, and efforts to increase work experience through job rotation.

Keywords: *Training, Career development, Work experience and Employee performance*

Abstraksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara sebanyak 21.307 orang, Sampel dalam penelitian ini ditetapkan 100 responden dengan rumus Slovin kemudian menggunakan teknik *accidental sampling*. Variabel bebas (*Independen*) dalam penelitian ini adalah pelatihan (X₁), pengembangan karir (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja (Y). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung pelatihan adalah 4,504 > t-tabel 1,984 dan tingkat

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, kemudian variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung pengembangan karir adalah $4,055 > t$ -tabel $1,984$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung pengalaman kerja adalah $5,653 > t$ -tabel $1,984$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,886$. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja mempunyai peranan $88,6\%$ secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $11,4\%$ ($100\% - 88,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti budaya kerja, kompensasi dan lain-lain.

PT Hwaseung Indonesia untuk meningkatkan kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan karyawan, gunakan metode pelatihan yang bervariasi untuk mencakup berbagai gaya belajar, seperti pembelajaran berbasis kasus, simulasi, role-play, dan pelatihan praktis. Untuk pengembangan karir sebaiknya pihak manajemen PT Hwaseung Indonesia untuk membuat dan mendistribusikan panduan karir yang jelas dan komprehensif yang mencakup persyaratan, kualifikasi, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk menempati posisi tertentu dan Implementasikan program mentoring di mana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan baru atau kurang berpengalaman. Ini membantu transfer pengetahuan dan keterampilan secara efektif, dan usaha peningkatan pengalaman kerja melalui rotasi jabatan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan karir, Pengalaman kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

Menurut Saputro et al., (2021) program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja karyawan untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku tugas di masa yang akan datang. Program pendidikan dan pelatihan sebaiknya direncanakan dengan cermat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pada masa saat ini dan masa datang. Karyawan yang memperoleh program pendidikan dan pelatihan dengan baik maka semakin baik kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Maulyan, (2019) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan

perilaku keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi, selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap karyawan mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang karyawan dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam

mengelola sumber daya manusia. Seseorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan (Zainuddin et al., 2024).

Selain pelatihan dan pengembangan karir tentunya pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan, seperti kajian yang dilakukan oleh Wirawan et al., (2019), Basyit et al., (2020) dan Deswanti et al., (2023) menyatakan pengalaman kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan karena memberikan mereka pengetahuan, keterampilan, dan rasa percaya diri yang diperlukan untuk berhasil di lingkungan kerja.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo & Husnan, 2015). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Zaenab, 2020). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan

terhadap karyawan yang bersangkutan.

Penelitian tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020) hasil menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021) dan Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyudi, P. E. (2021) dengan judul “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak sejalan dengan Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022) hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022) juga menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Aristanti, (2019) dan Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021) yang menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas penelitian-penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga yang berarti terdapat riset gap. Uraian yang menunjukkan adanya riset gap, apabila diuraikan dalam bentuk tabel, yaitu seperti berikut ini.

Tabel 1.1
Riset Gap

No	Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen		
			Pelatihan	Pengembangan Karir	Pengalaman Kerja
1	Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020)	Kinerja Karyawan	Signifikan		
2	Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021)		Tidak Signifikan		
3	Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022)		Tidak Signifikan		
4	Wahyudi, P. E. (2021)			Signifikan	
5	Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022)			Tidak Signifikan	
6	Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022)			Tidak Signifikan	
7	Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024)				Signifikan
8	Aristanti, (2019)				Tidak Signifikan
9	Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021)				Tidak Signifikan

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Ini bisa berupa keterampilan teknis yang spesifik terkait pekerjaan mereka, seperti penggunaan perangkat lunak atau teknologi baru, atau

keterampilan interpersonal seperti komunikasi dan kepemimpinan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja keseluruhan karyawan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan sering kali dianggap sebagai langkah strategis yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia dan pertumbuhan organisasi.

Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020) hasil menunjukkan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis 1 penelitian ini adalah:

H₁ : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir tidak hanya berdampak positif pada karyawan secara individual tetapi juga memberikan manfaat signifikan bagi organisasi dalam hal produktivitas, retensi, dan adaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karir sering kali dianggap sebagai strategi yang cerdas dalam manajemen sumber daya manusia.

Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahyudi, P. E. (2021) dengan judul “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis 2 penelitian ini adalah:

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

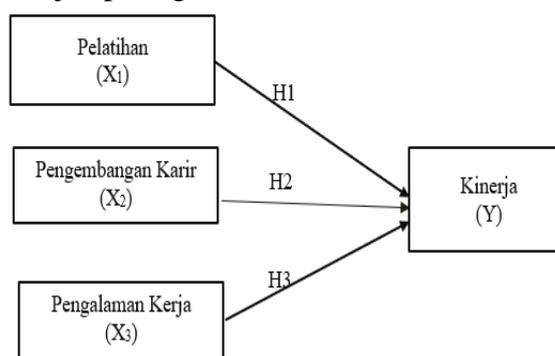
Pengalaman kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan dengan mengasah keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri, memperluas jaringan sosial,

dan memahami lebih baik lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sering menempatkan nilai penting pada pengalaman kerja dalam mempertimbangkan penempatan, pengembangan, dan penilaian karyawan. Pengalaman kerja yang bertambah juga sering kali membuka peluang untuk pengembangan karir yang lebih baik. Karyawan yang memiliki catatan kerja yang kuat dan pengalaman yang luas lebih mungkin mendapatkan promosi atau tanggung jawab tambahan dalam organisasi.

Didukung oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis 3 penelitian ini adalah:

H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Dari hipotesis tersebut maka kerangka pemikiran konseptual pada penelitian ini dapat ditinjau pada gambar di bawah ini



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara sebanyak 21.307 orang.

Penentuan sampel untuk karyawan dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh (Umar, 2019) yaitu :

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

N = jumlah populasi

n = sampel

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dengan tingkat kelonggaran 10%, maka sampel dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{21.307}{1 + 21.307 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{21.307}{214,07}$$

$$n = 99,52386 \text{ (ditetapkan menjadi 100)}$$

Dari perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 100 responden.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Pelatihan (X₁)	Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi.	1. Jenis Pelatihan, 2. Tujuan Pelatihan, 3. Meteri, 4. Metode Yang Digunakan, 5. kualifikasi peserta, 6. Kualifikasi pelatih, 7. Waktu (Banyaknya Sesi).
2	Pengembangan Karir (X₂)	Pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan kariernya.	1. Kesesuaian minat dengan keahlian dalam pekerjaan 2. Peluang pengembangan karir 3. Kejelasan rencana karir 4. Perencanaan SDM 5. Tingkat transparansi
3	Pengalaman Kerja (X₃)	Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik	1. Lama waktu/masa kerja, 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan/peralatan 4. Bekerja dengan tenang 5. Jenis Tugas
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Pengetahuan,

	pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.	4. Keterampilan, 5. Ketepatan waktu.
--	--	---

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke lapangan (observasi) dan penyebaran kuisioner sedangkan sumber data berasal dari karyawan di PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Pengumpulan data dilakukan selama 3 bulan yaitu Februari – April di tahun 2024.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Pelatihan
X ₂	=	Pengembangan Karir

X₃ = Pengalaman kerja

e = error

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima

Selain itu Uji t dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka diterima
2. Jika probabilitas $> 0,05$ maka ditolak

3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² berarti kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka koefisien determinasi (R²) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga dianjurkan untuk menggunakan nilai *R Square* pada saat mengevaluasi model regresi. Nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen

ditambahkan ke dalam model.

4. Uji Kelayakan Model / *Goodness of Fit Model* (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen.

2. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.380	0.981		2.425	0.017
Pelatihan	0.166	0.037	0.371	4.504	0.000
Pengembangan Karir	0.195	0.048	0.295	4.055	0.000
Pengalaman Kerja	0.552	0.098	0.338	5.653	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,380 + 0,166X_1 + 0,195X_2 + 0,552X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,380 hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan sebesar 2,380 jika pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja sama dengan nol.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,166. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa

setiap kenaikan pelatihan sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

3. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,195. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,195 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
4. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,552. Koefisien bertanda positif, berarti

bahwa setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,552 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis 1 dan 3 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang

bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.425	0.017
Pelatihan	4.504	0.000
Pengembangan Karir	4.055	0.000
Pengalaman Kerja	5.653	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Dari tabel 4.8, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung pelatihan adalah $4,504 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan demikian, maka hipotesis **pertama** dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Dari tabel 4.8, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung pengembangan karir adalah $4,055 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan demikian, maka hipotesis **kedua** dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Dari tabel 4.8, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung pengalaman kerja adalah $5,653 > t\text{-tabel } 1,984$ ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan demikian, maka hipotesis **ketiga** dalam penelitian ini

diterima.

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah model linear tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil penghitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit/ layak.

Tabel 4.9
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594.273	3	198.091	247.850	0.000 ^a
Residual	76.727	96	.799		
Total	671.000	99			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 nilai F hitung sebesar 247,850 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit atau model yang layak.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2015). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja

menjelaskan terhadap variabel kinerja karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *R Square*, maka berikut hasil pengujian dengan program SPSS adalah :

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941 ^a	0.886	0.882	0.89400

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.10 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,886. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja mempunyai peranan 88,6% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 11,4% ($100\% - 88,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti budaya kerja, kompensasi dan lain-lain.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Berdasarkan tabel 4.1 rata-rata frekuensi (mean) tertinggi variabel pelatihan adalah item tentang tujuan pelatihan, metode yang digunakan, dan kualifikasi pelatih dengan nilai mean sebesar 3,9700. Artinya sebagian besar karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara memberikan tanggapan tentang tujuan

pelatihan, metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan topik yang dibahas dan instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.

Hasil perhitungan pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung pelatihan adalah 4,504 > t -tabel 1,984 ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022) dan Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022) yang menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Berdasarkan tabel 4.2, rata-rata frekuensi (mean) tertinggi adalah item tentang tingkat transparansi dengan nilai mean sebesar 3,8800. Artinya sebagian besar karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara memberikan tanggapan tentang perusahaan menyediakan informasi dan data yang lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada karyawan dengan transparan dan akuntabel.

Diketahui pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung pengembangan karir adalah 4,055 > t -tabel 1,984 ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara

Berdasarkan tabel 4.3, rata-rata frekuensi (mean) tertinggi adalah item tentang tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan nilai mean sebesar 3,9100. Artinya sebagian besar karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara memberikan tanggapan tentang setiap karyawan memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Diketahui pada tabel 4.8 diperoleh nilai t hitung pengalaman kerja adalah 5,653 > t -tabel 1,984 ($df = n-k-1 = 96$). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05; (2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05 dan (3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hwaseung Indonesia Kabupaten Jepara. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan, yaitu sebagai berikut : (1) Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pelatihan sebaiknya pihak manajemen PT Hwaseung Indonesia untuk meningkatkan kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan karyawan, Gunakan metode pelatihan yang bervariasi untuk mencakup berbagai gaya

belajar, seperti pembelajaran berbasis kasus, simulasi, role-play, dan pelatihan praktis. Ini akan membantu meningkatkan pemahaman dan aplikasi materi pelatihan. Kemudian pilih instruktur yang memiliki kualifikasi yang memadai dan pengalaman yang relevan dengan topik pelatihan. Instruktur yang ahli dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan menjawab pertanyaan peserta dengan baik; (2) Untuk pengembangan karir sebaiknya pihak manajemen PT Hwaseung Indonesia untuk membuat dan mendistribusikan panduan karir yang jelas dan komprehensif yang mencakup persyaratan, kualifikasi, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk menempati posisi tertentu. Pastikan dokumen ini mudah diakses oleh semua karyawan. Lakukan komunikasi berkala tentang jalur karir yang tersedia dan persyaratan yang diperlukan. Gunakan berbagai saluran komunikasi seperti email, intranet perusahaan, dan sesi tatap muka, dan (3) Implementasikan program mentoring di mana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan baru atau kurang berpengalaman. Ini membantu transfer pengetahuan dan keterampilan secara efektif, dan usaha peningkatan pengalaman kerja melalui rotasi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristanti, L. E. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening*. IAIN SALATIGA.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40.
- Faizal, M., & Choirunnisak, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152.

- Ghozali, I. (2016). Analisis multivariate lanjutan dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi. *Yogyakarta: Bpfe*.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175.
- Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Manajemen*, 11(2).
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Manajemen (MEA)*, 4(1), 200–207.
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Manajemen*, 5(3).
- Khairani, N. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TRIMAS MEDIA Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia*. Bogor.
- Manullang, M. (2015). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jakarta: PT. Tokok Gunung Agung*.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Nazila, N. R. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Manajemen (MEA)*, 6(1), 14–31.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada industri alas kaki pt. bo kyung pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105–114.
- Resi, A. N. P., Nursiani, N. P., Riwu, Y. F., & Timuneno, T. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang*.

- Saputro, L. K., Gani, A. J. A., & Novita, A. A. (2021). Model Pembinaan Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Di Ub Guest House. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(3), 423–429.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 2*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Siswanto, S. (2015). Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *El Dinar: Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(1).
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 560–568.
- Wahyudi, P. E. (2021). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP Dr Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94–108.
- Zainuddin, M. Z., Djauhar, A., & Andjasmara, R. I. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BEAUTY KENDARI (Studi Kasus Toko Beauty Cabang Mandonga). *Sultra Journal of Economic and Business*, 5(1), 174–188.

