

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Bandung

Singgih Hadiansyah¹, Rama Chandra Jaya²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung

Abstrak

Sebagai faktor penggerak “suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Untuk itu, Sumber Daya Manusia perlu memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan agar mampu meningkatkan keterampilan, produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Bandung. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden yang merupakan karyawan PT Pos Indonesia Cabang Bandung. Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, serta uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan dan pengembangan karir yang diterapkan belum sepenuhnya efektif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi terhadap kesesuaian materi pelatihan dan relevansi program pengembangan karir dengan kebutuhan kerja aktual di perusahaan.

Kata Kunci: *pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan*

Copyright (c) 2025 Singgih Hadiansyah

✉ Corresponding author :

Email Address : rama.chandra@inaba.ac.id

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengintegrasikan pendekatan deskriptif dan verifikasi. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah menggunakan data numerik dengan cara yang obyektif dan metodis untuk mempelajari fenomena yang diminati (Creswell. John W., 2017). “Di sisi lain, teknik deskriptif adalah metode penelitian yang tidak membandingkan satu variabel dengan variabel yang lain untuk mencari nilainya (Sugiyono, 2019). Menurut Sugiyono (2019),

peneliti sering menggunakan strategi verifikasi ketika menguji metode penghitungan statistik untuk menguji teori-teori.

Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 34 orang yang bekerja sebagai Account Manager PT Pos Indonesia Cabang Bandung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mengandalkan sumber primer, yaitu kuesioner yang dikirimkan kepada karyawan PT Pos Indonesia Cabang Bandung untuk mengukur pemikiran dan perasaan mereka terhadap inisiatif pelatihan dan pengembangan perusahaan. Skala kuesioner mengukur tingkat pemikiran responden terhadap pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima evaluasi.

Lima tingkat evaluasi, dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju," membentuk skala Likert. Para peneliti dapat mengukur sejauh mana para pekerja setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam survei dengan menggunakan skala ini. Setelah mengumpulkan data, data tersebut dijalankan dengan menggunakan SPSS, atau Statistical Product and Service Solutions.

Sebelum analisis data, uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin keaslian data yang terkumpul. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi yang dihasilkan (r -hitung) dan membandingkannya dengan nilai r -tabel pada tingkat signifikan 0,05. Di sisi lain, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,862	0,338	Valid
	Y.2	0,608	0,338	Valid
	Y.3	0,794	0,338	Valid
	Y.4	0,726	0,338	Valid
Pelatihan	X1.1	0,779	0,338	Valid
	X1.2	0,664	0,338	Valid
	X1.3	0,553	0,338	Valid
	X1.4	0,609	0,338	Valid
	X1.5	0,660	0,338	Valid
	X1.6	0,539	0,338	Valid
	X1.7	0,359	0,338	Valid
	X1.8	0,654	0,338	Valid
	X1.9	0,700	0,338	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,749	0,338	Valid
	X2.2	0,629	0,338	Valid
	X2.3	0,777	0,338	Valid
	X2.4	0,738	0,338	Valid
	X2.5	0,742	0,338	Valid
	X2.6	0,663	0,338	Valid
	X2.7	0,507	0,338	Valid

Sumber : data yang diolah, 2025

Semua indikasi "dianggap sah menurut temuan uji validitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Untuk melakukan pengujian, pertama-tama kami

menghitung korelasi antara skor pertanyaan masing-masing variabel dan nilai yang dihasilkan (*r*-hitung), dan kemudian kami membandingkannya dengan nilai *r*-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan 34 peserta, nilai *r*-tabel adalah 0,339 dalam penelitian ini."

Tabel 4.2 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,60	Reliabel
2	Pelatihan (X1)	0,774	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X2)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2025

Semua indikator dinyatakan dapat dipercaya berdasarkan hasil uji reliabilitas, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60 mengindikasikan bahwa variabel yang dimaksud dapat diandalkan, sesuai dengan penggunaan pendekatan ini dalam pengujian ini.

Uji Normalitas

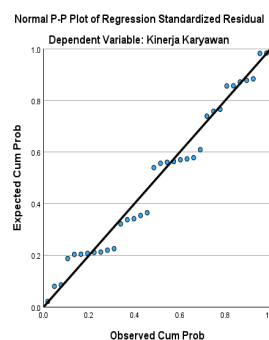
Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.92697194	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.110	
	Negative	-.092	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	

Sumber : data yang diolah menggunakan SPSS

Temuan uji normalitas "data dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan P-P plot didukung oleh tabel di atas. Nilai signifikansi residual sebesar 0,200 terlihat jelas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi asumsi normalitas."

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

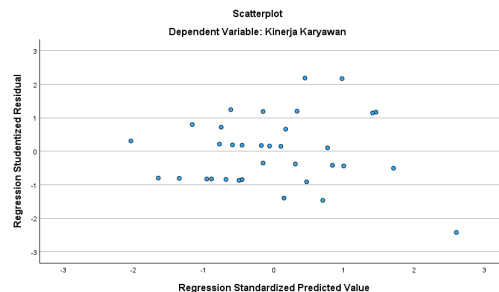


Sumber : data yang diolah peneliti

Grafik di atas “menampilkan hasil grafik pola titik koordinat yang dihasilkan oleh garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data yang diproses mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah menggunakan SPSS

Heteroskedastisitas tidak menjadi masalah untuk variabel X1, X2, dan Y, seperti yang terlihat pada grafik di atas. Agar lolos dari uji heteroskedastisitas ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	16.722	3.813		4.385	<.001		
	Pelatihan	-.038	.106	-.069	-.355	.725	.841	1.188
	Pengembangan Karir	.009	.129	.013	.067	.947	.841	1.188

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data keusioner yang diolah

Tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,841 dan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai tolerance sebesar 0,841, keduanya lebih dari 0,10. Tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF untuk variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir masing-masing adalah 1,188 dan < 10,00.

Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error				Beta	
1	(Constant)	16.722	3.813		4.385	<.001		
	Pelatihan	-.038	.106	-.069	-.355	.725		
	Pengembangan Karir	.009	.129	.013	.067	.947		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,722 - 0,038 + 0,009$$

Pelatihan (X1) memiliki ukuran pengaruh sebesar -0,038 terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Pengembangan Karir (X2) memiliki ukuran pengaruh sebesar 0,009, sesuai dengan persamaan linier yang ditunjukkan di atas. Kinerja karyawan dipengaruhi secara marjinal oleh peningkatan pelatihan, seperti yang ditunjukkan oleh variabel Pelatihan (X1). Dengan kata lain, data tidak mendukung hipotesis bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas. Peningkatan dalam pengembangan karir mengarah pada peningkatan kinerja yang tidak signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh variabel Pengembangan Karir (X2). Di sisi lain, hal ini tampaknya tidak mempengaruhi produktivitas di tempat kerja."

Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil pengujian secara parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.722	3.813		4.385	<.001
	Pelatihan	-.038	.106	-.069	-.355	.725
	Pengembangan Karir	.009	.129	.013	.067	.947

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data kuesioner yang diolah

Berdasarkan "tabel diatas, maka menghasilkan output sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki nilai t hitung < t tabel (-0,355 < 2,039) dengan nilai Sig 0,725 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai Sig. sebesar 0,947 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel (0,067 < 2,039) pada tabel di atas. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) didukung dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak."

Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil pengujian secara simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.523	2	.261	.066	.936 ^b
	Residual	122.536	31	3.953		
	Total	123.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber : data kuesioner yang diolah

Jika kita “bandingkan F hitung sebesar 0,066 dari tabel di atas dengan nilai F tabel sebesar 3,30 dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = 34 - 3 = 31$. Jika F-hitung (0,066) lebih kecil dari nilai F-tabel (3,30), maka hipotesis nol (H_0) dapat diterima. Dengan ambang batas signifikansi sebesar $0,936 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,355 < 2,039$) dan nilai Sig. sebesar $0,725 > 0,05$ mengindikasikan bahwa pelatihan tidak memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis 1. Pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian Bella Septiyana (2022). Materi pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan pekerja atau tidak diimplementasikan secara optimal mungkin menjadi penyebabnya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,067 < 2,039$) dan nilai Sig. sebesar $0,947 > 0,05$. Pertumbuhan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Agung Wira Pratama, Kurniaty, dan Periyadi. Jika kinerja karyawan tidak meningkat setelah mengikuti program pengembangan karir, maka program tersebut mungkin tidak efektif. Pengembangan karir belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut temuan ini.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis 3 yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $0,066 < F$ tabel (3,30) dan tingkat signifikansi $0,936 > 0,05$. Hal ini bertentangan dengan apa yang ditemukan oleh Samuel Souhoka dalam studinya, yang menemukan bahwa berinvestasi pada staf melalui pelatihan dan kesempatan untuk maju secara signifikan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan hasil tersebut, kebutuhan karyawan belum terpenuhi oleh program pengembangan karir dan pelatihan.”

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari “studi yang meneliti dampak program pelatihan dan pengembangan karir PT Pos Indonesia Cabang Bandung terhadap produktivitas pekerja. Selanjutnya, kita dapat membuat kesimpulan sebagai berikut: (1) PT Pos Indonesia Cabang Bandung telah menunjukkan bahwa pelatihan tidak secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, pelatihan dan kinerja karyawan tidak terlalu bernilai. Pelatihan memberikan kontribusi sebesar 3,8% terhadap kinerja karyawan, berdasarkan temuan uji regresi. (2) Kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Bandung tidak dipengaruhi oleh pengembangan karir. Temuan ini menunjukkan rendahnya nilai pengembangan karir dan kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 0,9% terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan uji regresi. (3) Temuan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Bandung. Kemungkinan besar variabel selain pelatihan dan pengembangan karir memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, karena kesimpulan ini menunjukkan bahwa program-program tersebut belum berhasil meningkatkan kinerja.

Berdasarkan temuan masalah, PT Pos Indonesia Cabang Bandung disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan harus berdasarkan kebutuhan karyawan yang relevan dengan posisi kerja masing-masing karyawan dan melibatkan instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Selain itu juga perlu melakukan evaluasi pasca pelatihan untuk menilai pengetahuan dan keterampilan yang diberikan diterapkan pada kegiatan sehari-hari serta perlu meninjau kembali sistem pengembangan karir yang diterapkan seperti kejelasan promosi, jenjang karir dan peluang pengembangan jangka panjang sehingga dapat mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan temuan yang lebih berdampak, para peneliti di masa depan harus memperluas cakupan studi mereka dengan memasukkan lebih dari satu departemen untuk menentukan faktor-faktor apa saja yang berdampak pada pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini membutuhkan strategi yang lebih holistik dan pendalaman yang lebih dalam terhadap hubungan antar faktor karena pelatihan dan pengembangan karir tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.”

Referensi :

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108–117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Alfina Salsabila, & Ratnawaty Marginingsih. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 293–305. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1053>

- Apriyani, N., Jaya, R. C., & Nuradina, K. (2023). The Impact That Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline Have on The Performance of Hammer Strong Bandung Employees. *Journal of Business and Management Inaba*, 2(2), 111–130.
- Basdekis, C., Christopoulos, A., Katsampoxakis, I., & Vlachou, A. (2022). FinTech's rapid growth and its effect on the banking sector. *Journal of Banking and Financial Technology*, 6(2), 159–176. <https://doi.org/10.1007/s42786-022-00045-w>
- Creswell. John W. (2017). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed. In *Pustaka Pelajar*.
- Dayona, G. (2013). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MORIL KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA (Survei pada Karyawan Bank Swasta Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat di Bandung). *E-Jurnal STIE INABA*, 12.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee engagement Di PT Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 1–23.
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. XX. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5972–5983.
- Hidayat, R. D. R., Marina, S., Agusinta, L., Setyawati, A., & Rahmawati, A. (2019). The Development of Online Platform for Humanitarian Logistics. *Proceedings of the 9th International Conference on Operations and Supply Chain Management*, 1–8. https://journal.oscm-forum.org/journal/proceeding/show_all/oscm-2019-vietnam
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengalaman untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Limbong, M. S., & Jaya, R. C. (2024). The Influence of Education Level, Work Discipline, and Work Stress on Employee Productivity at CV. XYZ. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(2), 119–128.
- Mangkunegara, A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. R., & Penerbit, B. (2017). BPFE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 74.
- Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2494>
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (n.d.). *Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai asn jabatan fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

- Triton, P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas. *Jakarta: Oryza*, 123.
- Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, S., Kristanto, T., Sihombing, L., & Mu'ah, M. (2022). *Manajemen SDM:(Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval Literindo Kreasi.