

Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)

Yulia Ningsih¹⁾, Santi Puspita²⁾, Benny Usman³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI, Palembang, Indonesia

e-mail: ¹yulia866812@gmail.com, ²santipuspitaakbar@gmail.com, ³broperlengkapan@gmail.com

Article Information

Submit: 30-07-2025

Revised: 17-09-2025

Accepted: 29-09-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera. Metode kuantitatif digunakan dengan populasi 116 karyawan. Sampel sebanyak 54 responden dipilih menggunakan proportional stratified random sampling dan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y). Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kesimpulannya, peningkatan motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berdampak positif pada pengembangan karir di perusahaan ini.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan kerja, Pengembangan karir

Abstract

This study aims to examine the influence of job training and motivation on employee career development at PT. Golden Blossom Sumatera. A quantitative method was used with a population of 116 employees. A sample of 54 respondents was selected using proportional stratified random sampling and the Slovin formula. The results show that motivation (X1) and job training (X2) individually have a significant effect on career development (Y). Simultaneously, both variables also contribute significantly to employee career development. In conclusion, the increase in motivation and job training together has a positive impact on career development in this company.

Keywords: Career development, Job training, Motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan perusahaan, kinerja dan stabilitas organisasi sangat bergantung pada kualitas serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian terhadap pengembangan karyawan, seperti melalui pelatihan kerja, maka semangat dan produktivitas cenderung meningkat. Pelatihan tidak hanya memperkuat kompetensi, tetapi juga membangun loyalitas dan semangat untuk berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja di kalangan karyawan seringkali disebabkan oleh minimnya penghargaan dan perhatian dari perusahaan, termasuk dalam aspek keselamatan kerja dan pelatihan kerja. Di PT. Golden Blossom Sumatera, salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya pelatihan yang memadai, baik bagi karyawan lapangan maupun staf kantor. Hal ini menjadi lebih kompleks dengan diterapkannya aplikasi berbasis teknologi oleh Bomba Grup, yang memerlukan keterampilan teknis tertentu.

Tanpa pelatihan yang sesuai, banyak karyawan mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan sistem kerja yang baru. Selain itu pengembangan karir juga menjadi tantangan akibat terbatasnya kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga peluang untuk naik jabatan menjadi terbatas. Oleh karena itu pelatihan kerja tidak hanya berperan dalam peningkatan keterampilan, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam mendukung motivasi, efisiensi kerja serta peluang pengembangan karir di lingkungan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2023) bahwa motivasi adalah hal mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga ini dianggap sebagai penentu tindakan individu, dengan demikian sering kali motivasi disebut sebagai penyebab perilaku seseorang. Menurut (Ali Yusuf & Budi Ilham Maliki, 2020) bahwa pelatihan kerja yaitu Pelatihan kerja juga dikenal sebagai training adalah suatu Kegiatan belajar yang mencakup kemampuan, pedoman, gagasan, dan sikap guna memperbaiki hasil kerja. Sedangkan untuk pengembangan karir perlu dilakukan oleh pegawai agar karirnya lebih meningkat pengertian dari, Pengembangan karir adalah tanggung jawab dari individu karyawan yang ingin tumbuh dan berkembang. Menjadi tanggung jawab perusahaan untuk perencanaan sumber daya manusia serta untuk mempertahankan karyawan yang andal di masa depan. (Sudiro, 2022)

Dapat dilihat dari (Dadang et al., 2022) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan untuk (Investama et al., 2023) yaitu pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Dan untuk motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan yang dapat dilihat (Susanti & Nofriyanti, 2022).

METODE PENELITIAN

Motivasi (X1) Pelatihan kerja (X2) dan Pengembangan karir (Y), yang merupakan subyek penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *kuesioner* atau angket, menurut (Sugiyono, 2021) Teknik *kuesioner* (angket) teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan angket kepada responden agar mereka memberikan jawaban secara tertulis. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pendekatan skala liket.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.(Sugiyono, 2021). Berdasarkan data yang diperoleh kantor lematang di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS), yang terdapat 116 karyawan yang bekerja di kantor lematang. Yang terdiri dari karyawan Divisi Workshop 20 karyawan, Divisi Kendaraan (transport) 39 karyawan, Divisi Alat Berat 57 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi .(Sugiyono, 2021). Metode pengambilan sampel ini adalah cara untuk memilih sampel. Metode yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yang digunakan ketika populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak seragam dan terdistribusi secara proporsional. (Sugiyono, 2021) Jumlah sampel yang ditetapkan oleh peneliti mengacu kepada rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + X(e)^2} = \frac{116}{1 + 116(0,1)^2} = \frac{116}{1 + 116(0,01)^2} = \frac{116}{1 + 1,16} = \frac{116}{2,16} = 53,70$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel yang perlukan
N = Jumlah Populasi
E = Sampling error (Tingkat kesalahan)

Teknik Analisis Data

1. Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati, secara fisisik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2021)

a. Uji Validitas

Pengujian validitas atau tingkat kesalahan bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen mampu merepresentasikan konsep yang seharusnya diukur diukur (*a valid measure if it successfully*). Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila nilai korelasi *pearson product moment* melebihi batas kritis, yaitu *r*-tabel pada taraf signifikansi tertentu (α : $n-2$), dengan n merupakan jumlah responden. Instrumen dianggap valid jika koefisien korelasi lebih besar dari *r*-tabel dan nilai signifikansi (p) $\leq 0,05$. (siregar, 2017)

Nilai $sig \leq \alpha$.

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N =jumlah

X = skor variabel

Y = skor total dari variabel untuk responden ke- n

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dimaksud untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali terhadap fenomena yang sama. Salah satu metode yang umum digunakan dalam pengujian reabilitas adalah metode *Alpha cronbach*, sebuah instrumen dianngap memiliki tingkat keandalan yang diperoleh memenuhi batas minimal yang telah ditetapkan. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini , bila koefisien reabilitas (r_{11}) $> 0,6$. (siregar, 2017)

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (siregar, 2017) Yaitu terhadap uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam populasi berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji statistic parametrik namun, apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan adalah nonparametrik. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (sig) dari uji *komogorov-smirnov*. Apabila nilai probalitas (p-value) dari uji tersebut lebih besar dari tingkat signifikan (maksimalnya $\alpha > 0,1$) maka dianggap berdistribusi normal serangkaian dilakukan menggunakan cara di bawah ini:

H₀: Data Berdistribusi normal

H_a: Data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan hubungan korelasi antar variabel independen, jika variabel-variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak bersifat orogonal. Variabel dikatakan ortogonal apabila tidak memiliki hubungan korelasi satu sama lain atau nilai korelasinya sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, dapat dilihat dari *tolerance* dan *variance faktor* (VIF). Multikolinieritas dianggap terjadi apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . (Ghozali, 2021)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah model regresi terdapat perbedaan varians dari error (residual) antara satu observasi dengan observasi lainnya. Jika varians residual antar pengamatan bersifat konstan, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang menunjukkan kondisi homoskedastisitas atau tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Fenomena heteroskedastisitas umumnya ditemukan dalam data jenis cross-section, karena data ini mencakup berbagai unit analisis dengan skala yang berbeda, seperti yang nit kecil, menengah, hingga besar. (Ghozali, 2021). Dalam Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji *glejser* mengusulkan untuk merges nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persemaan regresi:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + \nu_t$$

Jika hasil yang di dapatkan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas tapi jika $< 0,05$ maka dapat disimpulkan hasil yang di dapatkan terjadinya heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, dimana keduanya digunakan sebagai alat untuk memprediksi perminntaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu, atau untuk menganalisis pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Perbedaan utama dari kedua metode ini terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan, dimana regresi berganda melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang memengaruhi variabel dependen. (siregar, 2017).

Rumus regresi linier berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

X₁ = Motivasi

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Nilai Kontanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

e = error/ residul

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). (Sugiyono, 2021)

$$\text{Rumus: } R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b₁) sama dengan nol, atau H₀=b₁=0. (Ghozali, 2021). Artinya apakah variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen? Hipotesis alternatif (H_a) menyatakan parameter variabel tersebut tidak sama dengan nol, artinya variabel tersebut memiliki pengaruh atau:

Ha: $b_i \neq 0$

Ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X) seperti Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Mempengaruhi variabel dependen (Y), yaitu pengembangan karir secara parsial. Dalam uji hipotesis ini, focus utama adalah menilai apakah masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat, uji dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Apabila nilai p (p-value) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara individual, namun jika antara variabel bebas terdapat variabel terikat.

b. Uji F

Menurut (Ghozali, 2021) mengesekan bahwa berbeda dengan uji t yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi secara individual melalui pengujian hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien sama dengan nol, uji F atau analisis varians (ANOVA) digunakan untuk menilai apakah semua koefisien regresi (masingnya b_1, b_2 dan b_3) secara simultan bernali nol atau tidak:

$$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

$$H_a: b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji ini dikenal sebagai uji signifikan model melalui pendekatan ANOVA, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen Y dan variabel bebas X1, X2 serta X3. Jika hasil uji F menunjukkan nilai yang signifikan maka hipotesis alternatif (H_a : setidaknya satu dari $b_1, b_2, \dots, b_k \neq 0$) diterima, yang mengindikasikan bahwa satu atau lebih variabel independen berpengaruh terhadap Y. Sebaliknya jika nilai F tidak signifikan maka hipotesis hipotesis nol ($H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$) tidak dapat ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas terdapat variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dari motivasi (X1) dan pelatihan kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y), apabila nilai $p \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai untuk mengevaluasi keberhasilan variabel penelitian, *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} pada taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. $N = 54$ DF $54-2 = 52$ jadi sehingga r_{tabel} yang digunakan adalah 0,2681. Alat katakana berlaku jika nilai korelasi yang didapatkan lebih tinggi dibandingkan nilai kritis (r). Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel ditunjukkan di sini.

a) Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir Karyawan (Y)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

No	Item	Rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
1	Y1	0.746	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Y2	0.731	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Y3	0.706	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Y4	0.740	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Y5	0.702	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Y6	0.608	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Y7	0.803	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Y8	0.779	0,2681	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

9	Y9	0.722	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
10	Y10	0.779	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
11	Y11	0.642	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
12	Y12	0.761	0,2681	rhitung > r tabel	Valid

sumber: Output SPPSS 26 (Data diolah,2025)

Tabel diatas menunjukkan yang setiap butir pertanyaan dalam tabel pengembangan karir (Y) memiliki nilai $rhitung > r tabel$, yang menunjukkan bahwa butir indikator dapat dianggap valid. Ini menunjukkan bahwa butir soal yang berfungsi sebagai indikator variabel pengembangan sudah memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai alat dalam studi ini.

b) Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	ITEM	Rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
1	X1	0,773	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
2	X2	0,784	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
3	X3	0,635	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
4	X4	0,690	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
5	X5	0,753	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
6	X6	0,808	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
7	X7	0,746	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
8	X8	0,761	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
9	X9	0,721	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
10	X10	0,769	0,2681	rhitung > r tabel	Valid

Sumber: Output sppss 26 (data diolah 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada tabel motivasi (X1) memiliki nilai $rhitung > r tabel$, yang menunjukkan bahwa seluruh butir indikator dapat dianggap valid. Ini menunjukkan bahwa butir soal yang berfungsi sebagai indikator variabel motivasi telah memenuhi syarat sebagai metode pengukuran dalam penelitian ini.

c) Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 3. Uji validitas Variabel Pelatihan kerja

NO	ITEM	Rhitung	Rtabel	Kriteria	Keterangan
1	X1	0,592	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
2	X2	0,597	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
3	X3	0,795	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
4	X4	0,844	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
5	X5	0,736	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
6	X6	0,839	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
7	X7	0,801	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
8	X8	0,846	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
9	X9	0,823	0,2681	rhitung > r tabel	Valid
10	X10	0,847	0,2681	rhitung > r tabel	Valid

Sumber: Output sppss 26 (data diolah 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam sable pelatihan kerja (X2) memiliki nilai $rhitung > r tabel$, yang menunjukkan bahwa seluruh butir indikator dapat dianggap valid. Ini menunjukkan bahwa butir soal yang berfungsi sebagai indikator variabel pelatihan kerja Telah memenuhi kriteria untuk dipakai sebagai alat pengukur dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Cronbach Alpha digunakan untuk mengevaluasi reabilitas. Batas reliabilitasnya adalah 0,6 artinya jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ data tersebut reliabel, *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka data tidak reliabel menunjukkan nilai setiap variabel sebagai berikut:

a) Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1)

Tabel 4. Tabel Uji Reabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	N of Items
0,908	0,60	10

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Hasil uji reabilitas didapat *Cronbach Alpha* sebesar $0,908 > 0,60$. Karena nilai ditas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Motivasi (X1) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

b) Hasil Uji Reabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Tabel 5. Tabel Uji Reabilitas Pelatihan Kerja

Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	N of Items
0,925	0,60	10

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Hasil uji reabilitas didapat *Cronbach Alpha* sebesar $0,925 > 0,60$. Karena nilai ditas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel pelatihan kerja (X2) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

c) Hasil Uji Reabilitas Pengembangan Karir (Y)

Tabel 6. Tabel Uji Reabilitas Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	N of Items
0,921	0,60	12

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Hasil uji reabilitas didapat *Cronbach Alpha* sebesar $0,921 > 0,60$. Karena nilai ditas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Pengembangan karir (Y) dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji satu sampel kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan adalah bahwa variabel berditribusi normal jika nilai asymp.sig (2-tailed) atas level of disignifikan 5% (0,05). Hasil uji normalitas bedasarkan data yang diolah peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,90094498
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Sebanyak 0,070 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan telah memenuhi syarat untuk pengujian normalitas.

Uji Multikolineritas

Dalam studi ini, analisis multikolineritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah model regresi menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen. Berikut ini adalah nilai VIF (varians inflasi faktor) dan nilai toransu yang dapat diobservasi.

Tabel 8. Uji Multikolineritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	0,304	3,288
Pelatihan Kerja (X2)	0,304	3,288

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil table di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai tolerance $0,304 > 0,1$ dengan VIF $3,288 < 10$, variabel pelatihan kerja memiliki nilai tolerance $0,304 > 0,1$ dengan nilai VIF $3,288 < 10$. Sehingga bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolineritas dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas variabel di uji dengan *Glejser* melalui program SPPS dengan kepercayaan 0,05 atau 5%. Untuk melihat hasil dari heteroskendastisitas pada variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	0,150	Tidak Terjadi Heteroskendastisitas
Pelatihan kerja (X2)	0,881	Tidak Terjadi Heteroskendastisitas
Pengembangan karir (Y)	0,095	Tidak Terjadi Heteroskendastisitas

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan hasil untuk variabel motivasi (X1) $0,150 \leq 0,05$, variabel pelatihan kerja (X2) $0,881 \leq 0,05$ dan untuk pengembangan karir (Y) $0,095 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak menunjukkan heteroskendastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur hasil dari motivasi (X1) dan Pelatihan kerja (X2) terhadap pengembangan karir (Y) Di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Di kantor lematang. Hasil analisis disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	t	sig
(Constant)	7,911	3,337		2,371	0,022
Motivasi (X1)	0,609	0,137	0,527	4,437	0,000
Pelatihan kerja (X2)	0,408	0,122	0,396	3,334	0,002

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada table diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 7,911 + 0,609 X_1 + 0,408 X_2$$

Nilai konstanta (α) = 7,911 artinya bahwa koefisien dari Motivasi 0,609 (Positif). Motivasi berpengaruh positif pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) di kantor Lematang. Koefisien dari Pelatihan kerja 0,408 (Positif) yang menentukan bahwa pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) di Kantor lematang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa besar peran atau kontribusi yang diberikan oleh variabel atau lebih dari variabel X (independen) terhadap variabel Y (dependen). Koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	0,782	0,773	2,957

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat angka *adjusted* R square sebesar 0,782 menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi dan pelatihan kerja sebesar 78,2 % sedangkan sisanya 21,8 %.

Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji T)

Untuk mengetahui variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen seperti yang ditunjukkan oleh tabel uji t berikut:

Tabel 12. Uji parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,911	3,337		2,371	0,022
Motivasi (X1)	0,609	0,137	0,527	4,437	0,000
Pelatihan kerja (X2)	0,408	0,122	0,396	3,334	0,002

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

1) Hipotesis pertama

H1: Motivasi berpengaruh pengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga Ha di terima dan Ho ditolak. Dengan kata lain penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi mempengaruhi perkembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) yang di kantor lematang secara signifikan.

2) Uji Hipotesis kedua

H2: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera. Berdasarkan output diatas menunjukkan nilai signifikan variabel pelatihan kerja sebesar $0,002 \leq 0,05$ maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya dalam penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi secara signifikan dan secara parsial pada perkembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera di kantor lematang.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakan variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.1. Hasil Uji simultan (F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1595,313	2	797,656	91,208
	Residual	446,021	51	8,746	
	Total	2041,333	53		

Sumber: Output sppss 26 (data diolah, 2025)

Hasil uji F dengan variabel independen yang mempengaruhi motivasi dan pelatihan kerja diperoleh dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa variabel independen pengembangan karir secara bersamaan dipengaruhi variabel independen motivasi dan pelatihan kerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) di kantor lematang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 7,911 + 0,609 X_1 + 0,408 X_2$, dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 7,911 menunjukkan tingkat pengembangan karir ketika motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,609 menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan pengembangan karir, di mana peningkatan motivasi sebesar 1 akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,609, dengan asumsi pelatihan kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi b_2 yang bernilai 0,408 juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,408, apabila motivasi tidak berubah. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dan secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan pengembangan karir, dengan pengaruh motivasi lebih besar ($0,609 > 0,408$) dibandingkan pelatihan kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji t, variabel motivasi (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap pengembangan karir di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) kantor Lematang. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan mereka untuk mengembangkan diri, yang berdampak positif terhadap peningkatan jenjang karir di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X_2), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) kantor Lematang. Temuan ini memperkuat bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kompetensi dan kemampuan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan karir mereka di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan sebesar 0,609, sedangkan pelatihan kerja memberikan pengaruh positif sebesar 0,408 di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) kantor Lematang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ dan pelatihan kerja sebesar $0,002 \leq 0,05$, yang keduanya mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa baik motivasi maupun pelatihan kerja secara individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Selain itu, hasil uji simultan juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, yang berarti motivasi dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara kedua variabel tersebut dalam mendorong kemajuan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera kantor Lematang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) kantor Lematang, dapat disimpulkan bahwa motivasi terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar dorongan mereka untuk terus berkembang, yang berdampak positif terhadap pengembangan karir di lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, dengan nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hasil

ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dalam pengembangan karir mereka.

Secara simultan, motivasi dan pelatihan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Artinya, kedua variabel tersebut bersama-sama memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan dan keberhasilan pengembangan karir karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera kantor Lematang. Dengan demikian, baik motivasi maupun pelatihan kerja perlu terus ditingkatkan agar karyawan memiliki kesempatan lebih besar dalam meraih keberhasilan karir serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan, penelitian ini memberikan saran bagi PT. Golden Blossom Sumatera kantor Lematang untuk terus meningkatkan motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan. PT. Golden Blossom Sumatera disarankan untuk senantiasa memberikan motivasi kepada karyawan, misalnya melalui penghargaan dan pemberian kesempatan berkembang, agar semangat kerja semakin meningkat serta dapat mendukung pengembangan karir. Selain itu, perusahaan juga perlu lebih memperhatikan karyawan yang bekerja di lapangan, khususnya di kantor Lematang, dengan mengadakan pelatihan khusus secara rutin, yaitu dengan memberikan satu hingga dua kali dalam setahun, guna meningkatkan keterampilan, keselamatan kerja, serta mendorong pengembangan karir mereka. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Golden Blossom Sumatera dalam memberikan perhatian lebih ke pada perkembangan karir seluruh karyawan. Dengan demikian, perusahaan mampu mendorong karyawan agar tetap produktif sesuai bidang masing-masing sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Ullah, Z., Arshad, M. Z., Kamran, H. W., Scholz, M., & Han, H. (2020). Relationship between corporate social responsibility at the micro-level and environmental performance: The mediating role of employee pro-environmental behavior and the moderating role of gender. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.07.006>
- Al-Kahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jabeen, F., & Farooq, A. (2021). Impact of training and career development on employee performance: A case study of Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18138>
- Ali Yusuf, & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Arianto, D. A. N. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 120–132. <https://doi.org/10.31219/osf.io/89x7g>
- Arifin, M., & Firmansyah, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap pengembangan karir pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 77–88. <https://doi.org/10.32832/jm.v14i1.5027>
- Bakotic, D., & Babic, T. (2022). Relationship between training and career development and organizational commitment: Evidence from Croatia. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 1184–1201. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1927784>
- Dadang, D., Retno, R., & Guli, G. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan badan layanan umum non PNS Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *SULTAN (Indonesian Journal of Leadership and*

- Management), 1(1), 14–32.
<http://jurnal.desantapublisher.com/index.php/sultan/article/view/45/43>
- Dewi, I. A. K., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2798–2818. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p14>
- Farooq, R., & Khan, S. (2020). Impact of training and motivation on employee performance: Mediating role of career development. *Journal of Human Resource Management*, 8(2), 50–58. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20200802.12>
- Ghozali, I. (2021). *Applikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://www.buku-e.lipi.go.id/aplikasi-analisis-multivariate>
- Hakim, A., & Ferdian, R. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 45–57. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.1.45-57>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, R., & Wahyuni, D. (2021). The effect of motivation and training on employee performance through career development. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(8), 01–07. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(10\)8/Ser-1/A10080107.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(10)8/Ser-1/A10080107.pdf)
- Investama, P., Suprihatini, N., & Masahere, U. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Pelabuhan Investama. *AL-MIKRAJ: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 4(1), 45–56. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj/article/view/3886>
- Lestari, P., & Suryana, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir di sektor jasa. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 211–220. <https://doi.org/10.33369/jam.v12i2.16547>
- Mansor, N., & Rashid, N. A. (2020). Training and career development, motivation and employees' job performance in Malaysia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 295–304. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.295>
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nurhidayah, F., & Rahmawati, L. (2023). Career development as mediation of work motivation and training on employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 11(2), 99–110. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jhrd/article/view/68894>
- Pratiwi, A., & Mulyani, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap pengembangan karir karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 210–222. <https://doi.org/10.32502/jmbi.v8i2.5678>
- Putri, D. A., & Santoso, S. (2022). Hubungan pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 143–154. <https://doi.org/10.21831/jim.v10i2.56789>
- Rachmawati, E., & Hidayat, R. (2021). The role of training and motivation in career development and employee performance. *Journal of Management Development*, 40(8), 757–770. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0277>
- Riyadi, S. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap pengembangan karir pegawai negeri sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–59. <https://doi.org/10.33474/jap.v14i1.1234>
- Sari, P., & Kurniawan, A. (2021). Hubungan pelatihan kerja terhadap motivasi dan pengembangan karir. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 15–27. <https://journal.umj.ac.id/index.php/jabis/article/view/7562>
- Siregar, S. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1137159>

- Sudiro, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
<https://www.bumiaksaraonline.com/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
<https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd>
- Suharto, R., & Setiawan, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman, dan pelatihan terhadap pengembangan karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 65–78.
<https://doi.org/10.35891/jim.v9i1.9876>
- Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125.
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.147>
- Sutrisno. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: Kencana.
<https://kencanaonline.com/product/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Taufik, A., & Ramadhan, F. (2023). Pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir karyawan: Studi pada perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 33–47.
<https://doi.org/10.21009/jmb.v14i1.3345>
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo, H., & Setiawan, T. (2022). Employee career development: The role of motivation and organizational support. *Journal of Management Research*, 14(2), 101–115.
<https://doi.org/10.17507/jmr.1402.03>