

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KUALITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PT. INDOMARCO PRISMATAMA, AREA, TAMAN, SIDOARJO

Varid Martah¹

¹ Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 19/04/2025

Revised 18/05/2025

Accepted 28/06/2025

JEL Classification: -

Key words:

Job training, work quality, work enthusiasm and career development

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job training, work quality and work enthusiasm on career development at PT. Indomarco Prismatam area, Taman, Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative method with a sample size of 100 respondents. The technique used in this research is a saturated sampling technique. The population in this study is the population of all employees in the Taman, Sidoarjo area. Therefore, the population size is the same as 100 samples. The independent variables in this research are job training, work quality and work enthusiasm with the dependent variable being career development. Data obtained using a questionnaire is related to job training, work quality and work enthusiasm for career development. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumptions, t test, f test, and coefficient of determination test using the SPSS 22.0 for Windows program. The partial research results of job training, work quality and work enthusiasm have a positive and significant effect on career development. This can be seen from the calculated t value for job training of $7.987 > t$ table 2.578, the t calculated value for work quality $9.718 > t$ table 2.578, the calculated t value for work enthusiasm $4.914 > t$ table 2.578. The results of the f test obtained a calculated F value of $37.753 > F$ table 0.1957 with a significance level of 0.001. Thus, it can be concluded that simultaneously or together the variables of job training, work quality and work enthusiasm have a positive and significant effect on employee career development. From the results of the analysis, the R² coefficient of determination value is 0.541, meaning that the independent variables of job training, work quality and work enthusiasm together contribute 62% to the dependent variable of career development.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, kualitas kerja, dan semangat kerja terhadap pengembangan karier pada PT. Indomarco Prismatam area, Taman, Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik yang digunakan teknik sampling jenuh. Populasi pada penelitian ini merupakan populasi seluruh karyawan pada area, Taman, Sidoarjo Teknik analisis regresi linier berganda, sumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 22.0 for windows. Hasil penelitian dapat dilihat dari nilai t hitung pelatihan kerja sebesar $7,987 > t$ tabel 2,578, nilai t hitung kualitas kerja $9,718 > t$ tabel 2,578, nilai t hitung semangat kerja $4,914 > t$ tabel 2,578. Hasil uji f diperoleh nilai F hitung $37,753 > F$ tabel 0,1957 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,541 artinya variabel independen pelatihan kerja, kualitas kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 62% terhadap variabel dependen pengembangan karier. signifikansi $0,307 > 0,05$ yang dapat diartikan tidak juga terdapat pengaruh atas variabel *Dividen Payout Ratio*.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang aktif mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang transformatif dan adaptif yang mendorong suatu organisasi atau perusahaan dalam bekerja, baik di dalam institusi maupun di dalam perusahaan yang berfungsi juga sebagai aset, sehingga harus dilatih dan di tingkatkan kemampuannya (Krisnayanti & Utama, 2018). Sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menjadikan berkembang tidaknya sebuah perusahaan dan juga berupa sumber daya manusia yang ditugaskan di sebuah perusahaan atau organisasi sebagai penggerak, pemikir dan pembuat rencana yang tersusun untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Eka, 2022).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berkembangnya suatu perusahaan salah satu hal yang sangat penting dan tidak dapat digantikan dari organisasi, baik itu perusahaan atau institusi. Dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat mengalami pertumbuhan pesat di bidangnya masing-masing (Aditiya et al., 2022). Sebaliknya, jika sumber daya manusia perusahaan kurang berkompeten dan tidak berkembang, perusahaan tersebut kemungkinan akan mengalami keterlambatan, Oleh karena itu, optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan menjadi pendorong tercapainya tujuan perusahaan (Siregar, 2022). Orang-orang dengan standart sumber daya manusia yang baik biasanya diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu menginginkan kemajuan dalam karier mereka (Puspitawati & Riana, 2019).

Sebagaimana pada industri ritel indonesia, yang merupakan bagian integral dari perekonomian nasional, menghadapi dinamika yang semakin kompleks dan persaingan yang meningkat. PT Indomarco Prismaatama sebagai salah satu perusahaan ritel terkemuka di indonesia, menjadi saksi

perubahan signifikan dalam strategi bisnis dan manajemen. Pertumbuhan pesat dalam industri ritel menunjukkan perlunya perusahaan-perusahaan seperti PT Indomarco Prismaatama untuk mengadopsi strategi SDM yang efektif guna memastikan keberlangsungan operasional dan pertumbuhan jangka panjang.

Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah toko per Februari 2023 adalah 22.414. Sebagian besar pasokan barang dagangan untuk seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi Indomaret yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk. Kini, keberadaan Indomaret makin diperkuat dengan kehadiran Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Perkulakan. Dengan total secara keseluruhan kurang lebih dari 19,996 karyawan Indomaret yang tersebar merata dari Sumatera, Batam, Jawa, Madura, Bali, NTB, NTT, Kalimantan, Sulawesi dan Maluku. Motto perusahaan adalah Mudah dan Hemat.

Di urutan kedua ada Alfamart milik PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dengan jumlah karyawan 17.394 unit. "Sekitar 72% angka karyawan swalayan di Indonesia berasal dari kedua perusahaan ini, yang memiliki sistem modern, sistem distribusi yang terintegrasi, dan pengadaan yang terpusat," tulis USDA dalam laporannya. Kemudian Alfamidi berada di urutan ketiga dengan 2.273 karyawan, sedangkan toko swalayan lain jumlah karyawan jauh lebih sedikit, seperti terlihat pada grafik di atas.

Menurut (Widya, 2018) Pengembangan karir merupakan unsur yang sangat penting berupa inisiatif yang dihasilkan oleh perusahaan, organisasi, dan lembaga dengan tujuan mencapai perubahan dalam status, posisi, dan kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Fokus dari pertumbuhan karir juga tetuju pada peningkatan keterampilan para karyawan atau pegawai. Ada tiga pihak yang andil dalam proses pengembangan karir, yaitu karyawan, pimpinan, dan pekerja itu sendiri, manajer, perusahaan, anggota atau organisasi, dimana perwujudannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dilihat dari pendidikan formal maupun non formal berupa pelatihan kerja, serta kualitas kerja yang ada pada karyawan harus

dikembangkan dengan baik, begitu juga dengan karyawan yang memiliki semangat tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan secara efisien. Dengan demikian semakin tingginya pengembangan karier yang didukung oleh kebijakan internal dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan dan memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan karier mereka di perusahaan. Program-program pelatihan diharapkan tidak hanya meningkatkan kualitas kerja karyawan tetapi juga semangat kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pengembangan karier di lingkungan Pt Indomarco Prismaatama.

Dari pernyataan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kualitas kerja, dan semangat kerja sumber daya manusia terhadap pengembangan karier. Adapun judul penelitian ini adalah “ Pengaruh Pelatihan kerja, Kualitas Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Pengembangan Karier PT Indomarco Prismaatama Area Taman Sidoarjo”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu cara mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dalam (Ernur et al., 2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan sifat positifisme, yaitu suatu metode ilmiah karena menyingkapi kaidah-kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, empiris objektif, teukur, wajar, dan sistematis. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yang akan digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis dan kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan (X1) kerja, kualitas kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap pengembangan karier (Y). Alasan penelitian ini dibuat untuk mengetahui seberapa berpengaruh atau tidaknya pengembangan

karir dan semangat kerja terhadap pelatihan kerja karyawan di PT Indomarco Prismaatama

2.1 Data

2.1.1 Jenis Penelitian dan sumber data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka adalah data kuantitatif (Sugiyono,2019). Sementara sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diuraikan sebagai berikut:

Data primer

Data yang digunakan sebagai sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan angket atau kuesioner yang disebar. Data terbut data berupa tanggapan karyawan PT. Indomarco Prismaatama pada toko Indomaret Sepanjang dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala yang digunakan penelitian ini merupakan skala likert. Untuk dapat mengukur sikap responden terhadap setiap pertanyaan yang digunakan skala likert 1-5.

Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan- laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan struktur perusahaan.

2.1.2 Metode pengambilan data

(Selfianita & Chair, 2021) menyatakan bahwa Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran angket/ Kuesioner yang mana merupakan cara mengumpulkan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner tergolong sebagai teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti memiliki pemahaman yang pasti tentang variabel yang akan diukur dan nilai yang diharapkan dari rsonde. Lebih lanjut, kuesioner juga sesuai digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat terbentuk pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka dan dapat disampaikan langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau

internet. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT indomarco prisma pada area toko Indomaret Taman yang bersedia menjadi responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan empat pendekatan yaitu observasi, wawancara, kuesioner/ angket, dan dokumentasi. Penulis mengaplikasikan metode-metode sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah proses dimana peneliti melakukan pengamatan dan mencatat informasi yang mereka amat selama penelitian. Pengamatan terhadap fenomena-fenomena tersebut dapat melibatkan penggunaan indera seperti melihat, mendengarkan, dan merasakan, yang kemudian dicatat secara objektif.

Pada penelitian ini penulis telah melakukan observasi kurang lebih empat bulan sejak bulan September 2023 hingga Januari 2024 dengan cara langsung mendatangi dan mengamati langsung. Dengan ini, penulis mengetahui situasi, kondisi, atau permasalahan yang terjadi secara aktual mengenai variabel yang sedang diteliti yakni peltihan, kualitas kerja, semangat, dan pengembangan kinerja karyawan.

b. Angket/ kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui distribusi kuesioner, dimana peneliti terlibat langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan, yang juga disebut data primer. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data.

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana, skala likert merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial, sesuai dengan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala likert umumnya dipergunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data untuk mengukur informasi yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif mengenai suatu fenomena sosial. Data ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Skoring Skala likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (ss)	5
Setuju (s)	4
Netral / ragu-ragu	3
Tidak setuju (ts)	2
Sangat tidak setuju (sts)	1

Penulis menjelaskan poin-poin pernyataan berdasarkan indikator variabel kualitas kerja, pelatihan kerja, semangat kerja, dan pengembangan karir karyawan secara sistematis dan tersusun, kemudian dibagikan kepada karyawan toko pada indomaret sepanjang yang menjadi sampel penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu cara yang dapat dilakukan untuk mendapatkan data dan sebuah informasi dalam bentuk hardfile maupun softfile seperti buku, dokumen ataupun jurnal yang dapat diperoleh dari laporn atau keterangan yang bisa digunakan sebagai penunjang penelitian (Sugiyono 2018). Dokumentasi bertujuan untuk menguatkan kefaldan data atau informasi yang diperoleh dari cara observasi atau wawancara yang akan lebih dapat dipercaya ataupun kredibilitas yang tinggi.

2.2 Metode Analisis

2.2.1 Analisis deskriptif

Menurut (N. D. P. D. Putri., 2021) analisis deksriptif adalah menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum. Dengan tujuan untuk menyajikan data secara terstruktur sehingga mudah dipahami dan hasil temuan dapat diinformasikan kepada orang lain. Pada penelitian ini menguji dengan menggunakan SPSS ver 22.0

2.2.2 Uji validitas

(Sugiyono,2019) memberikan pernyataan bahwasannya uji validitas dijadikan sebagai alat ukur yang valid atau tidaknya pada pembuatan kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan yang disusun dapat memberikan jawaban yang dapat diukur oleh kuesioner. Tujuan pengujian validitas sebagai berikut:

1. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Kriteria pengujian validitas instrumen

- a. Jika sig tailed < A 0,05, maka butir instrumen tersebut valid
- b. Kriteria sig 2 tailed > 0,05, maka butir instrumen tersebut tidak valid.

2.2.3 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Sugiyono,2019) menyatakan bahwa Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur yang dapat menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah menggunakan Crombach Alpha.

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen

- a. Jika nilai koefisien reabilitas yakni cronbach alpha > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien realibilitas yakni < 0,6 maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

2.2.4 Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

(Januari ayu fridayani, 2023) Merupakan pengujian mengenai normalitas distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Normalitas diuji dengan memeriksa normal probability plot, yang membandingkan distribusi kumulatif data aktual dengan distribusi kumulatif data normal. Dasar pengambilan keputusan untuk diuji normalitas (Ghozali 2018).

- 1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asusmsi normalitas.
- 2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mngikuti arah garis diagonaal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.2.5 Uji multikolinieritas

$$VIF_i = \frac{1}{1-R_j^2}$$

Keterangan :

VIF_i : Variance Inflation factor

R_{2j} : koefisien determinasi anatar X1 dengan variabel bebas lainnya J : 1,2,...p

Dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan variabel bebas (Januari ayu fridayani, 2023) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Variabel inin tidak terkena multikolinearitas, jika nilai varianc inflation faktor (VIP) tidak lebih besar dari (VIF< 5) dan nilai tolance lebih dari 0,1 (Tolerance) merupakan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa ada hubungan yang sempurna (pasti) diaatara beberapa/ semua varabel independen dari model regresi.

2.2.6 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozalli, 2018) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians dari residu anantara satu penamatan dan pengamatan lain dalam suatu model regresi. Homoskedasditisitas dinyatakan jika varians residu tetap antar pengamatan, sementara heteroskedastis terjadi jika varians tersebut berbeda-beda. Kualitas model regrsi yang baik adalah yang homoskedatis atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan memalalui analisis scatterplot anantara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu, seperti pembentukan gelombang, perluasan, atau penyempitan titik-titik, itu menandakan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, ketika tiidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar diatas dan dibawah niali 0 maka sumbu Y, itu menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas.

2.2.7 Analisis Regresi linear berganda

Penulis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hippotesis dalam peniltian ini. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa metode tersebut adalah suatu meode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh anantara beberapa variabel bebas terhdap satu variabel terikat. Tujuannya adalah untuk menghubungkan satu variabel terikat

(dependen) dengan beberapa variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh intensitas modal, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap pengindaran pajak. (Shafira & Ghozali, n.d.)

Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2 X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = pengembangan karir karyawan A = konstanta

X1 = pelatihan kerja X2 = kualitas kerja X3 = semangat kerja

B1 B2 B3 = Koefisien regresi

3.2.8 Uji hipotesis

Uji parsial (Uji T)

Uji t digunakan secara parsial dalam menguji hipotesis, dengan tujuan menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel independen terhadap variabel dependen untuk menilai signifikansinya. Dalam menilai signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t pada tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,005$). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya

Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen

Uji Simultan (Uji F)

(Shafira & Ghozali, n.d.) menyatakan bahwa uji f digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mampu

mempengaruhi terhadap variabel independen atau terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dengan mengambil nilai Sig F dengan $\alpha = 0,05$. Hasilnya dianalisis dengan cara:

1. Jika nilai $\text{Sig} F > \alpha (0,05)$, H_0 diterima, yang berarti model regresi tidak signifikan. Ini mengindikasikan secara bersama-sama, semua variabel independen (variabel bebas) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen (variabel terikat).

2. Jika nilai $\text{Sig} F < (0,05)$ H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan. Artinya secara bersama-sama, semua variabel independen (variabel bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel terikat).

2.2.9 Koefisiensi Determinasi (R²)

Identifikasi koefisien determinasi bertujuan untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi (R²) semakin besar atau mendekati satu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Ini menandakan bahwa model yang digunakan memiliki kekuatan yang lebih besar dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin kecil atau mendekati nol, dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. (Sugiyono & Prayitno, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan kurang kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Koefisien dicari dengan mengkuadratkan nilai r, dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Nilai Korelasi Produktif Moment

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat jelas bahwa secara parsial (individu) variabel independen Pelatihan kerja, Kualitas kerja dan Semangat kerja memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen Pengembangan Karier. Secara simultan (bersama-sama), variabel independen tersebut juga mempengaruhi variabel dependen.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Pengembangan Karier (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Hasil Pengujian statistik mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5% (t hitung: 7.987, dengan sig.: 0,001) terhadap Pengembangan karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kegiatan pelatihan dalam kerja dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan sehingga menimbulkan kepuasan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Pengembangan karier karyawan mempunyai peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia dalam suatu perusahaan (Khan., 2015). Menurut Haryani (2013) pengembangan karier yaitu proses pengidentifikasi kemampuan karier karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya. Pengembangan karier akan berpengaruh pada kinerja seorang karyawan, karena pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman yang cocok saat diperlukan (Kaseger, 2017).

Pelatihan kerja sangat penting dilakukan untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan individu sebab dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti dengan tugas serta tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok (Lestari, 2013). Elnaga dan Irman (2013) menyatakan bahwa tanpa pelatihan kerja yang tepat karyawan tidak dapat menerima informasi yang baik

dalam pengembangan keterampilan kepotensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya. Ghafoor (2014)

2. Pengaruh Kualitas Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karier (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, Kualitas kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT. Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5% (t hitung: 9,718, dengan sig.: 0,000) terhadap Pengembangan karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima. Semakin tingginya kualitas kerja yang diterapkan maka pengembangan karir karyawan juga akan meningkat. Kualitas kerja mampu memberikan pengaruh dalam peningkatan karir karyawan, hal ini tercermin dalam kuesioner tentang kualitas kerja yang mana indikator keempat menjadi indikator dengan nilai tertinggi, indikator keempat tersebut menyatakan bahwa karyawan pada PT INDOMARCO PRISMATAMA mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain. Karyawan yang mampu memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat masalah akan mampu menghasilkan pemecahan masalah yang berorientasi pada dirinya sehingga akan meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan.

Dengan demikian hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi maka ia akan memberikan performa terbaiknya dalam bekerja sehingga kesempatan untuk meningkatkan karir akan semakin tinggi pula. Seseorang dikatakan memiliki kualitas kerja ketika ia mampu memiliki kuantitas kerja, efisiensi waktu, kemampuan yang melebihi standar, mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dan mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja di

dalam perusahaan melebihi karyawan lain. Hal inilah yang dapat menyebabkan individu mampu memberikan kinerja yang berkualitas, sehingga karyawan tersebut dapat mencapai peluang karir yang lebih baik.

3. Pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karier (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, Semangat kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5% (t hitung: 4,914, dengan sig.: 0,000) terhadap Pengembangan karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H3) diterima. Hasil analisis variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan yang artinya semakin baik Semangat Kerja seseorang, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Semangat Kerja merupakan bagian terpenting dalam menentukan hasil kinerja pegawai, baik tidaknya kinerja pegawai dalam bekerja, di tentukan oleh Semangat Kerja yang ada dalam dirinya, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian. Semangat kerja dalam Pt Indomarco Prismatama berpengaruh terhadap kinerja karyawan kota Sidoarjo. Oleh karena itu pihak dinas perhubungan harus memperhatikan kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Dalam penelitian ini diharapkan seluruh karyawan Pt Indomarco Prismatama khususnya area Taman Sidoarjo lebih bersemangat terhadap dirinya, mengikuti progam sop yang dijalankan perusahaan dengan baik dan mengikuti sesuai aturan perusahaan sehingga apa yang menjadi target dan tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dan juga diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat mengeluarkan potensi terbaik yang dimiliki

4. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Semangat Kerja (X3) terhadap Pengembangan Karier (Y).

Berdasarkan hasil pengujian data penelitian, pelatihan kerja, kualitas kerja dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Pengujian statistik mengindikasikan bahwa Pelatihan Kerja, Kualitas kerja dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi (F hitung 37,753 > F tabel 0,1957), probabilitas signifikansi P value (0,000 < 0,05) terhadap Pengembangan karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H4) diterima.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Kualitas Kerja dan Semangat kerja terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan pkeada hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier di unit Produksi Finishing pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo.

2. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kedua (H2) diketahui bahwa variabel Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karier di unit Produksi Finishing pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo.

3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga (H3) diketahui bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier di unit Produksi Finishing pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo.

4. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis keempat (H4) diketahui bahwa Pelatihan Kerja,

Kualitas Kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo.

5. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kelima (H5) diketahui bahwa variabel Kualitas kerja mempunyai nilai dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier pada PT Indomarco Prismatama area Taman Sidoarjo.

Sehingga secara parsial variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Kualitas Kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karier. Dengan nilai T tabel dan signifikan tertinggi dimiliki oleh Kualitas kerja sebesar 9,718 dan 0,001, selanjutnya variabel Pelatihan kerja memiliki nilai sebesar 7,987 dan 0,000, dan terakhir variabel Semangat kerja yang memiliki nilai sebesar 4.914 dan 0,001. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama variabel Pelatihan Kerja, Kualitas Kerja dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karier Karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan Hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka ada beberapa saran yang bermanfaat dapat disampaikan kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi PT Indomarco Prismatama

a. Diharapkan PT Indomarco Prismatama tetap mempertahankan dan meningkatkan Pelatihan Kerja menjadi lebih baik lagi, dimana pelatihan mencakup semua karyawan tanpa memandang latar belakang, dan berfokus pada inklusivitas serta keragaman dilingkungan kerja dengan tujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan.

b. Diharapkan PT Indomarco Prismatama Diharapkan PT Indomarco Prismatama lebih meningkatkan Kualitas kerja dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan memberikan intensif dan penghargaan berbasis kinerja

secara adil dan trnsaparan untuk mendorong kerja keras dan loyalitas karyawan.

c. Diharapkan PT Indomarco Prismatama meningkatkan dan memastikan Semangat kerja dengan mengimplementasikan sistem penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa. Ini bisa berupa bonus, penghargaan atau pengakuan. Serta sediakan isentif uang menarik untuk mencapai target tertentu, seperti tambahan cuti, bonus, atau peluang pelatihan lanjutan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Penelitian berikutnya disarankan untuk melanjutkan atau mengembangkan studi serupa dengan memasukkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel Budaya kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, dan keseimbangan kerja dan kehidupan.

b. Penelitian berikutnya disarankan untuk memilih objek penelitian yang lebih luas dan mengambil sampel yang lebih sesuai dengan kemampuan pemahaman responden terhadap variabel yang diteliti, sehingga hasil yang diharapkan menjadi lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Aditiya, V., Ibhar, M. Z., & Nasution, N. A. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT Agung Automall Cabang Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 5728–5743. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6390>
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p03>
- Ari Afriansyah. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Bima. *JOURNAL SCIENTIFIC OF MANDALIKA (JSM) e-ISSN 2745-5955 | p-ISSN 2809-0543*, 3(9), 28–35. <https://doi.org/10.36312/10.36312/vol3iss9pp28-35>

- Dunggio, mardjan. (2019). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. 1(4), 523-533.
- Eka, S., Hafat, D., & Ali, H. (2022). Tinjauan Pustaka Penentuan Kualitas Kerja Dan Produktivitas Kerja : Analisis Komitmen Dan Budaya Kerja. 3(April), 877-893.
- Ernur, M. M. husen, Machasin, & Marhadi. (2014). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Gulang Medica Indah Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 1(9), 17.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir : Pendidikan , Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Multidisipin, 1(3), 717-732. <https://greenpub.org/IIM/article/download/98/93>
- Fizia, N., & Muttaqijn, M. I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah makmur. Jurnal Dinamika Umt, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. Wahana Inovasi, 8(1), 139-146.
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2(1), 188-197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Januari ayu fridayani, S. E. K. (2023). Statistika inferensial untuk organisasi bisnis (titus odong kusumajati (ed.)). sanata dharma university press.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 5(1), 11-25. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i1.4188>
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(7), 3915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i07.p17>
- Monalisa, M., Wicaksono, T., & Hasanah, N. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kemampuan Dan Semangat Kerja Karyawan. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 6(2), 185. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i2.2175>
- MUHAMMAD ROCHIMIN, & SUKRISPIYANTO. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Akademika, 20(2),100-106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemasukan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Nabilah, A. V., Roswaty, & Ulum, M. B. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang. Jurnal EMT KITA, 7(4), 1448-1458. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1785>
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 8(No 1), 68-80.
- Putri, N. D. P. D., Novitasari, D., Yuwono, T., & Asbari, M. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. Journal Of Communication Education, 15(1), 1267-1283. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i1.226>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan PenPutri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 7(JURNAL

- AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS, 7(1), 48–55.
<https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Ratnasari, S. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi Pt. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18(1), 43–50.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1352698&val=951&title=PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT X BATAM](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1352698&val=951&title=PENGARUH%20FAKTOR-FAKTOR%20PELATIHAN%20TERHADAP%20PRESTASI%20KERJA%20KARYAWAN%20DEPARTEMEN%20PRODUKSI%20PT%20X%20BATAM)
- Selfianita, S., & Chair, ira meirana. (2021). Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Setiawan, A., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan di Gerai Indomaret Kertamukti. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 116.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16853>
- Shaban, L., Mkandawire, P., O'Flynn, E., Mangaoang, D., Mulwafu, W., & Stanistreet, D. (2023). Quality Metrics and Indicators for Surgical Training: A Scoping Review. *Journal of Surgical Education*, 80(9), 1302–1310.
<https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2023.06.023>
- Shafira, A. R., & Ghozali, I. (n.d.). No Title. *Diponegoro Journal of Accounting*; Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accouting/article/view/18225>
- Sikula. (2020). Analisis pelatihan kerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus pada kantor Induk Cempaka). *Jurnal Manajemen Universitas Islam Riau*, 11–29.
<https://repository.uir.ac.id/3276/>
- Siregar, E. M. (2022). *Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020*. Skripsi.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Produktifitas Kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 48–64.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu. Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Wara Kushartanti. (1996). Manajemen kualitas pelayanan di pusat kebugaran. 1– 12.
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/131405898/penelitian/KUALITAS+PELAYANAN+DI+PUSAT+KEBUGARAN.pdf>
- Widya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan. *Jurnal Ekonomi*, 1–12.
- Widyatmoko, & Wibowo, A. D. (2020). Peran Kualitas Kerja dan Pelayanan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan CV. Pare Center Kediri. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1505–1512.
- Yanuresta, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(9), 1–20.