

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada H&M di Mall of Indonesia

Sholihad Putri Irawan^{1*}, Shela Indah Savitri²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: putry2128@gmail.com, dosen02583@unpam.ac.id

*Penulis Korespondensi: putry2128@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of training and career development on employee productivity at H&M in the Mall of Indonesia, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative, descriptive approach. The sampling technique used was saturation sampling, in which the entire population was included in the sample, resulting in 82 respondents. Data collection was conducted using a research instrument, which was subsequently analyzed using classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee productivity. This is demonstrated by the regression equation $Y = 18.176 + 0.590X$, with a correlation coefficient of 0.715 indicating a strong relationship and a coefficient of determination of 51.1%. The hypothesis test yielded a calculated t-value of 9.138 > the critical t-value of 1.990, confirming that training has a significant effect on employee productivity. Career development also has a positive and significant effect on employee productivity, with the regression equation $Y = 17.034 + 0.618X$, a correlation coefficient of 0.732 indicating a very strong relationship, and a coefficient of determination of 57.5%. The calculated t-value of 9.602 > 1.990 indicates a significant effect. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee productivity, with the equation $Y = 15.152 + 0.288X_1 + 0.376X_2$, a correlation of 0.758, and a coefficient of determination of 63.2%. The F-test yielded a value of 53.398 > 3.11, indicating that both variables together have a significant effect on employee productivity.

Keywords: Career Development; Employee Productivity; Employees; H&M; Training.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada H&M di Mall of Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dan diperoleh sebanyak 82 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang selanjutnya dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 18,176 + 0,590X$, dengan nilai korelasi sebesar 0,715 yang menunjukkan hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 9,138 > t tabel 1,990, sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 17,034 + 0,618X$, nilai korelasi sebesar 0,732 yang menunjukkan hubungan sangat kuat, serta koefisien determinasi sebesar 57,5%. Nilai t hitung sebesar 9,602 > 1,990 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan $Y = 15,152 + 0,288X_1 + 0,376X_2$, korelasi sebesar 0,758, dan koefisien determinasi sebesar 63,2%. Uji F menghasilkan 53,398 > 3,11, sehingga kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: H&M; Karyawan; Pelatihan; Pengembangan Karier; Produktivitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, di mana tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan *output* optimal sesuai target yang ditetapkan (Sutrisno, 2014). Dalam konteks persaingan bisnis ritel yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada sistem manajemen yang diterapkan perusahaan, termasuk pengembangan kompetensi dan jenjang karir.

Fenomena penurunan produktivitas ini terlihat secara nyata pada objek penelitian di H&M Mall of Indonesia berdasarkan data penjualan periode 2023–2025. Kinerja penjualan mengalami fluktuasi dan penurunan signifikan di mana *sales amount* tahun 2023 hanya mencapai 79,2% dari target, dan merosot tajam pada tahun 2024 dengan pencapaian target *sales amount* sebesar 67,5% akibat penurunan *quantity* dan *transaction*, meskipun pada tahun 2025 mulai berangsur pulih mencapai 91,6% melalui penyesuaian efisiensi dan strategi operasional perusahaan.

Urgensi pertama yang diduga menjadi pemicu fluktuasi kinerja tersebut adalah pelaksanaan pelatihan kerja yang belum optimal dalam mendongkrak kompetensi secara merata. Berdasarkan data internal H&M Mall of Indonesia, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami tren penurunan dari 60 orang (100%) pada tahun 2023, menjadi 58 orang (96,66%) pada tahun 2024 akibat penyesuaian jadwal *shift* siang, dan turun kembali menjadi 57 orang (95%) pada tahun 2025 karena adanya mutasi dan efisiensi tenaga kerja.

Selain pelatihan kerja, urgensi kedua yang krusial adalah permasalahan pengembangan karir yang belum berjalan efektif di lingkungan perusahaan. Hasil pra-survei pada Mei 2026 terhadap 40 karyawan H&M Mall of Indonesia menunjukkan indikator negatif yang mencolok, di mana 55% responden menyatakan tidak setuju bahwa pegawai diberi kesempatan untuk berkembang dan memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, serta 62,5% responden merasa perusahaan belum memberikan pelatihan yang memadai serta dukungan kerja yang kolaboratif.

Kesenjangan empiris tampak jelas antara kondisi ideal teori manajemen SDM di mana pelatihan yang sistematis menurut (Yuliana & Kustiwa, 2024); (Miranti & Hadjrillah, 2025), serta pengembangan karir yang terstruktur menurut (Leonita, 2020) seharusnya mampu mendongkrak daya saing dan kinerja dengan realitas di lapangan yang menunjukkan masih

rendahnya partisipasi pelatihan, ketidakjelasan jalur karir, serta minimnya inisiatif dan dukungan departemen SDM.

Secara teoretis, efektivitas pengelolaan SDM melalui pelatihan kerja yang tepat sasaran akan membantu karyawan memahami tugas dengan cepat, meminimalkan kesalahan, dan mengintensifkan semangat kerja, sementara pengembangan karir yang transparan dan adil akan mendorong kenaikan posisi serta memperkuat motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Ketika pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir ini terabaikan atau berjalan setengah-setengah, maka akan timbul ketidakpuasan kerja, penurunan semangat, serta penurunan produktivitas yang berdampak langsung pada pencapaian target penjualan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena data penjualan, urgensi permasalahan pelatihan dan pengembangan karir, serta adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan realitas empiris di lapangan, maka penulis memandang perlu untuk melakukan kajian dan penelitian ilmiah lebih mendalam guna menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan H&M di Mall of Indonesia.

2. RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif untuk menggambarkan kondisi objek penelitian serta menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan. Penelitian dilaksanakan di H&M Mall of Indonesia, Jl. Boulevard Barat Raya, Kelapa Gading Barat, Kecamatan Kelapa Gading, Jakarta Utara, DKI Jakarta 14240, dengan pelaksanaan penelitian dimulai pada Januari 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan H&M Mall of Indonesia yang berjumlah 82 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel dan diperoleh 82 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti sejarah perusahaan dan jumlah karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 24, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.92576268
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.097
	Negative		-.056
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.056
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.058
	99% Confidence Interval		
	Lower Bound	Upper Bound	.052 .064

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,056 > 0,05$. Dengan demikian asumsi disribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistics*

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	15.152	2.674		5.666	.000	
	Pelatihan Kerja	.288	.106	.349	2.705	.008	.324 3.088
	Pengembangan Karir	.376	.109	.445	3.451	.001	.324 3.088

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan output di atas, nilai Tolerance kedua variabel (Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2)) adalah 3,088 dan nilai *tolerance value* $0,324 > 0,10$. Selain itu, nilai VIF kedua variabel (Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2)) $< 10,00$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.155	1.444		6.340
	Pelatihan Kerja	-.118	.064	-.358	-1.838
	Pengembangan Karir	-.032	.065	-.096	-.494
					Sig.
					.000
					.070
					.622

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan output di atas, uji glejser untuk uji heterokedastisitas variabel Pelatihan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,070 > 0,05$ dan Pengembangan Karir (X2) diperoleh nilai signifikasi (Sig.) $0,622 > 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.\

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.176	2.694		6.748
	Pelatihan Kerja	.590	.065	.715	9.138
					Sig.
					.000
					.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Secara umum persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sehingga berdasarkan output di atas dapat diketahui: 1) a merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 18,176 yang artinya jika variabel pelatihan kerja tidak dilakukan atau bernilai 0 maka tingkat variabel produktivitas karyawan sebesar 18,176. 2) b merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi). Nilainya sebesar 0,590. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pelaihan kerja, maka tingkat produktivitas karyawan bertambah sebesar 0,590. Karena nilai koefisin regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan berpengaruh positif. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 18,176 + 0,590X$.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.034	2.682		6.351
	Pengembangan Karir	.618	.064	.732	9.602

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Secara umum persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$. Sehingga berdasarkan output di atas dapat diketahui: 1) α merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 17,034 yang artinya jika variabel pengembangan karir tidak dilakukan atau bernilai 0 maka tingkat variabel produktivitas karyawan sebesar 17,034. 2) b merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi). Nilainya sebesar 0,618. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pengembangan karir, maka tingkat produktivitas karyawan bertambah sebesar 0,618. Karena nilai koefisin regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir terhadap variabel produktivitas kerja berpengaruh positif. Sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 17,034 + 0,618X$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.152	2.674		5.666
	Pelatihan Kerja	.288	.106	.349	2.705
	Pengembangan Karir	.376	.109	.445	3.451

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Secara umum persamaan regresi berganda adalah

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n \dots\dots(ii)$$

$Y = 15,152 + 0,288X_1 + 0,376X_2$ 1) α merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. Nilainya sebesar 15.152 yang artinya jika pelatihan kerja dan pengembangan karir bernilai nol maka tingkat produktivitas karyawan sebesar 15,152. 2) b_1 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_1 . Nilainya sebesar 0,288 artinya dengan asumsi pelatihan kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,288. 3)

b_2 merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X_2 . Nilainya sebesar 0,376 artinya dengan asumsi pengembangan karir bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,376.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.505	4.238

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 51,1% sedangkan sisanya ($100\% - 51,1\%$) = 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.530	4.129

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya ($100\% - 53,5\%$) = 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.564	3.975

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel output “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien R Square adalah sebesar 0,758 maka dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar

75,8%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 75,8\%) = 24,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi (*r*)

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Produktivitas Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

a. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh sebesar 0,715. Berdasarkan hasil tersebut maka termasuk pada kategori kuat (0,600-0,799). Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Produktivitas Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Produktivitas Karyawan	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

a. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hubungan antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan diperoleh sebesar 0,732. Berdasarkan hasil tersebut maka termasuk pada kategori kuat (0,600-0,799). Yang berarti tingkat hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error Change Statistics						
				RoF Estimate	theR Change	Square F Change	df1	df2	Sig. Change	F
1	.758 ^a	.575	.564	3.975	.575	53.398	2	79	.000	

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

Sumber: Data Diolah 2026 SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,758 masuk pada interval 0,600-0,799 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap variabel produktivitas karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti hubungan yang kuat antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel produktivitas karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai *t hitung* dengan *t tabel* yaitu dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika nilai *t hitung* < *t tabel*: berarti H0 diterima dan H1 ditolak. 2) Jika nilai *t hitung* > *t tabel*: berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t tabel* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-k), \text{ maka diperoleh } (63-3) = 60, \text{ maka } t_{tabel} = 2.00030 \dots\dots(ii)$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t hitung* > *t tabel* atau signifikansi < Sig.0,05.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.176	2.694		6.748
	Pelatihan Kerja	.590	.065	.715	9.138

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.138 > 1.990$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0.05 atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan di H&M Mall of Indonesia.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.034	2.682		6.351
	Pengembangan Karir	.618	.064	.732	9.602

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.602 > 1.990$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.05 atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada H&M di Mall of Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1687.562	2	843.781	53.398
	Residual	1248.341	79	15.802	
	Total	2935.902	81		

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan output pada tabel “ANOVA” di atas diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53.398 > 3,12$). Sehingga berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya dan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja antara pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 18,176 + 0,590X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,715 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,511 atau sebesar 51,1 % sedangkan sisanya sebesar 48,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.138 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2024) dan (Ferdiansyah & Mogi, 2025), yang menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.034 + 0,618X$, Koefisien korelasi sebesar 0,732 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,535 atau sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.602 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Rahayu & Sina, 2026), yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulida et al., 2024), (Ari & Azwina, 2026), dan (Tulung & Sambo, 2025), yang menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15.152 + 0,288X_1 + 0,376X_2$. Nilai koefisien korelasi

atau tingkat pengaruh anantara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,575 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($53.398 > 3.11$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Menurut (Wijaya & Sari, 2020), bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu (Andriansyah et al., 2025), menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristianto et al., 2023); dan (Nursaumi et al., 2022), bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, variabel pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan tingkat hubungan yang kuat dan didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Demikian pula variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan karir bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR REFERENS

- Amalia, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kemampuan Kerja*.
- Andriansyah, F., Daeng, A., & Handayani, T. (2025). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Honorer Di Instansi Pelayanan Kesehatan Rsud Provinsi Ntb Di Kota Mataram. *Jurnal Konstanta*.
- Ari, A., & Azwina, D. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hoka Karya Mandiri Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- Ferdiansyah, R., & Mogi, A. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Marketing Pada Pt Bank Mandiri Persero Tbk Area Depok Jawa Barat*.

- Kristianto, Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*.
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Maulida, A., Fadli, R., & Satria, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Cipta Griya Semesta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Miranti, D., & Hadjrillah, T. (2025). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Sekretariat Badan Kebijakan Transportasi di Kementerian Perhubungan RI*.
- Nursaumi, I., Z, F. M., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*.
- Rahayu, A. N., & Sina, I. (2026). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada One Third Consulting And Aboard Jakarta Pusat*.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tulung, A. C., & Sambo, A. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Jakarta Selatan. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*.
- Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen Jurnal Ekonomi*.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.