Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside
p-ISSN: 2797-9733 | e-ISSN: 2777-0540
Vol. 6 No. 3 September - Desember 2026

PENGARUH *UPSKILLING* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA TIM PADA KARYAWAN PT. PRAGATA MAKMUR PERSADA JAKARTA SELATAN

Nadilla Sazkyandi Trilandra[1], Laila Irawati[2]
[1,2]Universitas Pamulang
Email: nadilla.sazkyandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Upskilling* dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja Tim pada karyawan PT Pragata Makmur Persada Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Upskilling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim dengan nilai t hitung 14,702 > t tabel 1,984 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 12,921 > t tabel 1,984 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, *Upskilling* dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim dengan F hitung 118,270 > F tabel 3,09 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai R Square sebesar 0,709 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan Efektivitas Kerja Tim pada karyawan sebesar 70,9%.

Kata Kunci: *Upskilling*, Pengembangan Karir, Efektivitas Kerja Tim.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of upskilling and career development on team work effectiveness among employees at PT Pragata Makmur Persada, South Jakarta, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population and sample consist of 100 employees, selected using the saturated sampling technique. Data collection was conducted via a questionnaire using a Likert scale. Data analysis involved multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, utilizing SPSS 24 software. The results indicate that upskilling has a positive and significant effect on team work effectiveness, with a calculated t-value of 14.702 (exceeding the t-table value of 1.984) and a significance level of 0.000 (below 0.05). Career development also demonstrates a positive and significant effect, with a calculated t-value of 12.921 (exceeding the t-table value of 1.984) and a significance level of 0.000 (below 0.05). Simultaneously, upskilling and career development positively and significantly influence team work effectiveness, with a calculated F-value of 118.270 (exceeding the F-table value of 3.09) and a significance level of 0.000 (below 0.05). The R-square value of 0.709 indicates that these two variables explain 70.9% of the variance in team work effectiveness among the employees.

Keywords: Upskilling, Career Development, Team Work Effectiveness.

Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside
p-ISSN: 2797-9733 | e-ISSN: 2777-0540
Vol. 6 No. 3 September - Desember 2026

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi. Salah satu strategi penting dalam pengembangan SDM adalah melalui peningkatan keterampilan dan pengembangan karier, yang dianggap dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu dan efektivitas kerja tim dalam suatu organisasi. Menurut (Hasan dkk.,2024) menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan tuntutan pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan di tempat kerja.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Efektivitas kerja tim merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tim kerja yang efektif mampu meningkatkan produktivitas, mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta menciptakan koordinasi yang baik antar anggota tim. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan anggota tim untuk bekerja sama secara sinergis.

Efektivitas kerja merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sarana, prasarana, serta metode kerja yang tepat waktu sasaran. Bagi perusahaan seperti PT. Pragata Makmur Persada, efektivitas kerja seharusnya tercemin pada Pencapaian target produksi atau layanan secara konsisten, Pemanfaatan waktu kerja yang efisien untuk mempercepat pekerjaan dengan hasil yang optimal, Kualitas hasil kerja yang sesuai dengan standar SOP perusahaan dengan target yang

tercapai, Hubungan yang kuat dan komunikasi yang baik antar departemen untuk meminimalisir hambatan operasional.

Efektivitas kerja tim menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Tim yang efektif mampu bekerja secara koordinatif, mencapai target dengan efisien, serta meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam menciptakan efektivitas kerja tim, terutama yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi karyawan.

PT Pragata Makmur Persada sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan telekomunikasi, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan efektivitas kerja tim. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya beberapa permasalahan seperti kurangnya peningkatan keterampilan karyawan, terbatasnya program pelatihan, serta belum optimalnya sistem pengembangan karir yang berdampak pada kinerja tim.

Selain *Upskilling*, faktor lain yang diduga memengaruhi efektivitas kerja tim adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan kompetensinya guna mencapai jenjang karir yang lebih baik.

Pentingnya u*pskilling* dan pengembangan karir juga didukung oleh berbagai penulisan sebelumnya. Penulisan Febrian (2023) menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan kerja sama tim berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hasil penulisan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dan pengembangan karir dapat menjadi faktor yang mendukung efektivitas kerja tim dalam organisasi.

METODOLOGI PENULISAN

Jenis Penulisan

Penulisan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan penulisan yang banyak digunakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia karena mampu mengukur hubungan, pengaruh, maupun tingkat signifikansi antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Dalam penulisan kuantitatif, data yang diperoleh berbentuk angka sehingga dapat diolah

menggunakan berbagai teknik analisis statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pendekatan ini sangat sesuai digunakan ketika penulis ingin menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang telah ada. Pada penulisan yang berjudul "Pengaruh *Upskilling* dan Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja Tim pada karyawan PT Pragata Makmur Persada"**,** pendekatan kuantitatif dipilih karena penulisan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu *Upskilling* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu efektivitas kerja tim pada karyawan (Y)**.** Hubungan antarvariabel tersebut diukur melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga hasil penulisan bersifat objektif dan dapat diuji secara empiris.

Menurut Waruwu dkk. (2025), penulisan kuantitatif merupakan metode penulisan yang menggunakan data numerik sebagai dasar analisis untuk menguji suatu hipotesis. Pendekatan ini menekankan objektivitas penulisan melalui penggunaan instrumen yang terstandar, pengumpulan data secara sistematis, serta analisis statistik yang mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara ilmiah. Dengan demikian, hasil penulisan kuantitatif memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi apabila seluruh prosedur penulisan dilaksanakan sesuai dengan kaidah metodologi ilmiah.

Hal yang sama dijelaskan oleh Juliana dkk. (2026) bahwa penulisan kuantitatif merupakan penulisan yang didasarkan pada paradigma positivisme dengan karakteristik utama berupa penggunaan data angka, pengujian hipotesis, analisis statistik, serta penarikan kesimpulan secara deduktif. Penulisan kuantitatif bertujuan menghasilkan informasi yang objektif sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan maupun pengembangan teori.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam penulisan kuantitatif, populasi menjadi dasar dalam proses penarikan sampel karena sampel yang digunakan harus mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Ketepatan dalam menentukan populasi akan memengaruhi kualitas data yang

diperoleh serta tingkat keakuratan hasil penulisan. Apabila populasi ditentukan secara jelas, maka proses pengambilan sampel, penyusunan instrumen penulisan, hingga analisis data dapat dilakukan secara lebih sistematis dan sesuai dengan kaidah ilmiah.

populasi dalam penulisan ini adalah seluruh karyawan PT Pragata Makmur Persada, baik karyawan lapangan maupun karyawan administrasi yang terlibat dalam aktivitas kerja tim. Berdasarkan data perusahaan, jumlah total karyawan PT Pragata Makmur Persada adalah 100 orang. Seluruh karyawan tersebut dianggap memiliki keterkaitan dengan implementasi program *Upskilling*, pengembangan karier, serta efektivitas kerja tim yang menjadi fokus dalam penulisan ini.

Sampel

Dalam penulisan ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Firmansyah dan Dede (2022), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penulisan. Teknik ini bertujuan agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh sehingga meminimalkan bias dalam pengambilan sampel.

Dengan demikian, seluruh 100 karyawan tersebut dijadikan responden, sehingga penulisan ini tetap menggunakan pendekatan sampling jenuh pada populasi terjangkau (*accessible population*). Penggunaan teknik sampling jenuh pada populasi terjangkau ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat, objektif, dan representatif terkait pengaruh *Upskilling* dan pengembangan karier terhadap efektivitas kerja tim di PT Pragata Makmur Persada. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi terjangkau sebagai responden, diharapkan hasil penulisan mampu menggambarkan kondisi empiris secara komprehensif dan mendukung pengujian hipotesis secara statistik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan. Menurut Akbar, dkk (2024), pengujian hipotesis merupakan proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan, pengaruh, atau perbedaan yang signifikan antarvariabel berdasarkan data penulisan.

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Waruwu dkk. (2025), nilai signifikansi (p-value) merupakan probabilitas yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penulisan. Dalam analisis regresi, variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Azzizah (2026), koefisien determinasi merupakan indikator yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model regresi. Nilai R^2 menunjukkan persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, koefisien determinasi menjadi salah satu dasar dalam menilai kualitas model regresi yang digunakan dalam penelitian kuantitatif.

HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penulisan

Uji Analisis Deskriptif

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang diteliti, yaitu *Upskilling* (X1) dan Pengembangan Karir (X2), memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja Tim (Y).

Pengujian ini menggunakan dua metode utama, yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F) dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05).

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X1 dan X2) secara parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh signifikan).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh signifikan).

Nilai t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) d*f* = N - k - 1 (di mana N adalah jumlah responden = 100, dan *k* adalah jumlah variabel independen = 2). Maka, d*f* = 100 - 2 - 1 = 97. Berdasarkan tabel distribusi t, diperoleh nilai t_{tabel} untuk dua arah sebesar 1,984.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel *Upskilling* (X1) Terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.836	2.171		3.609	.000
	UPSKILLING X1	.811	.055	.829	14.702	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA TIM Y

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,702 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984 (14,702 > 1,984) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,811, yang menunjukkan bahwa *Upskilling*

berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Tim.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Upskilling* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y).

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Pengembangan karir (X2) Terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y) Coefficients [a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.990	2.378		3.780	.000
	PENGEMBANGAN KARIR X2	.792	.061	.794	12.921	.000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA TIM Y

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,921 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984 (12,921 > 1,984) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,792, yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Tim.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y).

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Upskilling* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja Tim (Y).

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka H_o diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada penulisan ini, nilai F tabel diperoleh berdasarkan tingkat signifikansi α = 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang (df_1 = k = 2) dan derajat kebebasan penyebut (df_2 = n – k – 1 = 100 – 2 – 1 = 97), sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09.

Tabel 3

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara *Upskilling* (X1) dan Pengembangan karir (X2) Terhadap Efektivitas kerja tim (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4855.746	2	2427.873	118.270	.000[b]
	Residual	1991.244	97	20.528		
	Total	6846.990	99			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA TIM Y

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR X2, UPSKILLING X1

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) pada Tabel 4.24, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 118,270 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,09 (118,270 > 3,09) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Upskilling* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y).

Dengan demikian, H_o ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Upskilling* dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim pada PT Pragata Makmur Persada.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Upskilling* (X1) terhadap Efektivitas kerja tim (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *upskilling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tim pada PT Pragata Makmur Persada Jakarta Selatan.

Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana Y = 7,836 + 0,811X_1. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,829 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara *upskilling* dan efektivitas kerja tim. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 68,8% menunjukkan bahwa upskilling memberikan kontribusi sebesar 68,8% terhadap variasi efektivitas kerja tim, sedangkan 31,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung}=14,702 lebih besar daripada t_{tabel}=1,984, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga *upskilling* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tim.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik program *Upskilling* yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula efektivitas kerja tim. Melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif serta meningkatkan kerja sama dalam tim.

Pengaruh Pengembangan karir (X2) terhadap Efektivitas kerja tim (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tim pada PT Pragata Makmur Persada Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana Y = 8,990 + 0,792X_2. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,794 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir dan efektivitas kerja tim. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 63% menunjukkan bahwa upskilling memberikan kontribusi sebesar 63% terhadap variasi efektivitas kerja tim, sedangkan 37% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung}=12,921 lebih besar daripada t_{tabel}=1,984, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja tim.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi efektivitas kerja tim. Kesempatan untuk memperoleh promosi, pelatihan, serta pengembangan kompetensi mampu meningkatkan

motivasi karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh *Upskilling* (X1) dan Pengembangan karir (X2) terhadap Efektivitas kerja tim (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai persamaan regresi berganda Y = 6,331 + 0,559X_1 + 0,295X_2. Nilai korelasi sebesar 0,842 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,709 atau 70,9% menunjukkan bahwa *upskilling* dan pengembangan karir secara bersama-sama dapat menjelaskan 70,9% variasi efektivitas kerja tim. Sementara itu, 29,1% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai F *hitung* sebesar 118,270 lebih besar dari F *tabel* sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Upskilling* dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim.

Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja tim tidak hanya dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi karyawan melalui program *Upskilling*, tetapi juga didukung oleh adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kerja sama antaranggota tim sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif.

Hasil penulisan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun tim. Selain itu, Afandi (2021) juga menjelaskan bahwa organisasi yang secara konsisten mengembangkan kompetensi dan karier karyawannya akan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, adaptif, dan mampu bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *Upskilling* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) pada PT Pragata Makmur Persada, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Upskilling* (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 14,702 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 (14,702 > 1,984) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,811 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Upskilling* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) pada PT Pragata Makmur Persada. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program *Upskilling* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka efektivitas kerja tim akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,921 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 (12,921 > 1,984) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai koefisien regresi sebesar 0,792 menunjukkan hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) pada PT Pragata Makmur Persada. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja tim.

3. Pengaruh *Upskilling* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 118,270 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,09 (118,270 > 3,09) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *Upskilling* (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tim (Y) pada PT Pragata Makmur Persada.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini berarti bahwa variabel *Upskilling* dan Pengembangan Karir mampu menjelaskan variasi Efektivitas Kerja Tim sebesar 70,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penulisan ini, seperti kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Z., Latif, A., & Syukri, M. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia, 22(2), 120–131.

Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV Syakir Media Press.

Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(3), 1296–1310.

Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis data penulisan kuantitatif: Pengujian hipotesis asosiatif korelasi. Jurnal Pelita Nusantara, 1(3), 430–448.

Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK Journal, 1*(10).

Amin, M., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep populasi dan sampel dalam penulisan ilmiah. Jurnal Pilar, 14(1), 15–31.

Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penulisan. PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer.

Anggreni, K. I., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Peran motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 12*(5), 522–541. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i05.p05

Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penulisan ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 1–9.

Asni, A., Dasalinda, D., & Chairunnisa, D. (2024). Penerapan fungsi manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling) dalam layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru, 9(1), 357–364.

Azzizah, U. A. (2026). Teknik analisis data penulisan pendidikan agama Islam: Analisis kualitatif (coding dan tematik) dan kuantitatif (kuesioner/skala) serta uji ahli. Tuladha: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(1), 47–52.

Banu, E. P., Rahman, D. H., & Zamroni. (2025). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur penulisan: Resiliensi akademik pada siswa SMP. INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling.

Beer, M., & Mulder, R. H. (2020). The effects of workplace learning on professional competence development: A systematic review. Educational Research Review, 29.

Budi, A. D. A., Septiana, L., & Mahendra, B. E. P. (2024). Memahami asumsi klasik dalam analisis statistik: Sebuah kajian mendalam tentang multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi dalam penulisan. Jurnal Multidisiplin West Science.

Darmadi. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship, 10*(2).

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(5), 213–219.

Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penulisan: Literature review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH).

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.

Hasan, M., Nurhayati, S., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Upskilling terhadap efektivitas kerja tim pada perusahaan manufaktur. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 18(1), 45–58.

Hindriari, R., & Widiyanti, N. D. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Alam Berdikari Mandiri Kota Cirebon. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia, 3*(4), 628–636. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i4.34701

Huda, K., Al Abdoe, T., Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). Studi literatur penerapan konsep dan peran manajemen pada organisasi. Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin.

Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina, 2*(10), 2860–2871. https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909

Idrus, M. (2024). Pengembangan karir dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja tim. Jurnal Humaniora dan Manajemen, 9(2), 98–112.

Jaya, G. P., Warsah, I., & Istan, M. (2023). Kiat penulisan dengan model pendekatan telaah kepustakaan. Tik Ilmeu: Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi.

Juliana, J., Ondeng, S., & Rahman, U. (2026). Konsep dasar penulisan kuantitatif. Jurnal Pendidikan Tambusai, 10(1), 140–146.

Kayla, R. D., & Lutfiana, F. (2024). Analisis penerapan fungsi manajemen POAC dalam meningkatkan kinerja perbankan syariah di Indonesia. AL-IKHTISAR, 5(1), 54–61.

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

Kurniawaty, R., Sari, D., & Rahman, A. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(3), 211–223.

Lasmita, L., & Muspawi, M. (2024). Literatur review: Operasionalisasi variabel dalam penulisan pendidikan: Teori dan aplikasi. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(3).

Lestari, A., Fitrisia, A., & Ofianto. (2022). Metodologi ilmu pengetahuan: Kuantitatif dan kualitatif dalam bentuk implementasi. Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mukrodi, & Sugiarti, E. (2022). Analisis dampak pengembangan karier terhadap kinerja dengan melihat peran pelatihan, pengalaman dan kompetensi kerja. *Jurnal Inovasi, 9*(2), 146–154. https://doi.org/10.32493/Inovasi.v9i2.p146-154.29446

Muzdalifah, M., Febriana, V., & Pratiwi, R. (2026). Implementasi pengembangan karir berbasis kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BKPSDM) Kabupaten Demak. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora, 10*(2), 215–224. https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v10i2.5590

Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Altra Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, 4*(3), 680–687. https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.38123

Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development (9th ed.). McGraw-Hill.

Nugroho, A. T., & Imbron. (2025). Dampak pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kittenspark Depok Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha, 5*(3), 336–346. https://doi.org/10.32493/jmw.v5i3.52958

Ompusunggu, M. Z., Prabawani, B., & Dewi, R. S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 13(3), 789–800.

Putri, N., & Heryanto, H. (2023). Pengaruh pengembangan karir terhadap efektivitas kerja tim. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 101–113.

Ramdhan, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Catur Mitra Sejati Sentosa. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 7*(9), 15027–15036. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.14164

Retno, B., Samsuddin, H., Nitawati, E. Y., & Soelistya, D. (2024). Human resource management strategy: The role of managers and career development. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 12*(4), 951–960. https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2677

Ridhoari, M. W. P. (2024). *Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Factory 3 bagian Cutting pada PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan*. Repository Universitas Pamulang.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Management (15th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.

Samsudin, A., Brian, J., Amanda, R., Putri, V., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(17), 28–39. https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195

Sihombing, T. H., Sitanggang, L. P., Silalahi, D., & Sitompul, P. (2025). Tinjauan literatur: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja UKM di era Revolusi Industri 4.0. *Economics and Digital Business Review, 6*(1), 673–684. https://doi.org/10.37531/ecotal.v6i1.2249

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Sofwatillah, Risnita, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Genta Mulia, 15*(2), 79–91.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sunyoto, D., Susanti, F. E., & Kalijaga, M. A. (2022). *Pengembangan organisasi dan karier sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Sya'ban, I. B. M., Dahliani, D., Rezky, M., & Bachtiar, M. (2026). Konsep dasar manajemen sumber daya manusia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence andDigital Business, 5*(2), 704–711. https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8349

Syahiruddin, S., Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., & Ernawati. (2026). Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan literatur terhadap konsep, fungsi, dan perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(1), 1–12.

Tangdialla, A. A., Lapian, J., & Saerang, R. T. (2024). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan team work terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA, 12*(4). https://doi.org/10.35794/emba.v12i4.58108

Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior, 118*, 106731.

Wang, X. C., Zheng, X., & Guan, Y. (2022). Do high performers always obtain supervisory career mentoring? The role of perspective-taking. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95*(2), 332–357. https://doi.org/10.1111/joop.12386

Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penulisan kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*.

Zahra, F. A., & Afiyah, S. (2026). Pengembangan sumber daya manusia dalam siklus manajemen SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Keuangan, 1*(2), 39–50. https://doi.org/10.54619/92cam619