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 KETERAMPILAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN MEDICAL REPRESENTATIVE PADA PT NOVELL PHARMACEUTICAL JAKARTA

Abdul Hijjah[1], Laila Irawati[2]
[1,2]Universitas Pamulang
Email: abdulhijah3@gmail.com, dosen02205@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan medical representative PT Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel berjumlah 109 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (t-hitung 14,300 > t-tabel 1,982; p-value 0,000 < 0,05) dengan persamaan regresi Y = 11,117 + 0,793X_1, koefisien korelasi 0,781 (sangat kuat), dan Adjusted R-Square 0,653 (65,3%). Secara parsial prestasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (t-hitung 11,795 > t-tabel 1,982; p-value 0,000 < 0,05) dengan persamaan regresi Y = 11,483 + 0,786X_2, koefisien korelasi 0,752 (kuat), dan Adjusted R-Square 0,561 (56,1%). Secara simultan keterampilan kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (F-hitung 136,481 > F-tabel 3,08; p-value 0,000 < 0,05) dengan persamaan regresi Y = 4,954 + 0,545X_1 + 0,374X_2, koefisien korelasi 0,849 (sangat kuat), dan Adjusted R-Square 0,715 (71,5%).

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job skills and job performance on the career development of medical representatives at PT Novell Pharmaceutical Laboratories in Jakarta, both partially and simultaneously. A quantitative research method was used. The sampling technique employed was saturation sampling, in which the entire population was included in the sample, resulting in a sample size of 109 respondents. Data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that, when considered individually, job skills have a significant effect on career development (calculated t-value 14.300 > critical t-value 1.982; p-value 0.000 < 0.05) with the regression equation Y = 11.117 + 0.793X_1, a correlation coefficient of 0.781 (very strong), and an adjusted R-squared of 0.653 (65.3%). Partially, work performance also has a significant effect on career development (t-calculated 11.795 > t-table 1.982; p-value 0.000 < 0.05) with the regression equation Y = 11.483 + 0.786X_2, a correlation coefficient of 0.752 (strong), and an adjusted R-squared of 0.561 (56.1%). Simultaneously, work skills and work performance have a significant effect on career development (calculated F = 136.481 > table F = 3.08; p-value 0.000 < 0.05) with the regression equation Y = 4.954 + 0.545X_1 + 0.374X_2, a correlation coefficient of 0.849 (very strong), and an adjusted R-squared of 0.715 (71.5%).

Keywords: Work Skills, Work Performance, Career Development

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan sarana prasarana, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset vital yang mengubah input menjadi output dan menentukan efektivitas serta produktivitas organisasi. PT Novell Pharmaceutical Laboratories merupakan industri farmasi yang berdiri sejak tahun 1998 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan farmasi dengan pertumbuhan cepat di Indonesia. Strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi pendekatan penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan guna mendukung pertumbuhan individu sekaligus kebutuhan organisasi. Pengembangan karir merupakan proses berkesinambungan yang melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman profesional melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, sertifikasi, serta bimbingan mentor. Tanpa dukungan pengembangan karir yang jelas, potensi individu sulit berkembang dan pada akhirnya memengaruhi kontribusi terhadap perusahaan. Hasil pra-survei terhadap 50 karyawan menunjukkan persepsi negatif terhadap beberapa aspek pengembangan karir. Sebanyak 68% karyawan merasa prestasi kerjanya kurang mendapat perhatian atasan, 70% merasa kehadiran yang baik tidak memberikan nilai tambah dalam jenjang karir, dan 70% merasa peluang promosi belum sepenuhnya adil. Data promosi karyawan juga menunjukkan tren penurunan: tahun 2023 sebanyak 10 orang (9%), tahun 2024 sebanyak 8 orang (7%), dan tahun 2025 sebanyak 5 orang (5%) dari total 109 karyawan.

Selain pengembangan karir, keterampilan kerja dan prestasi kerja diidentifikasi sebagai faktor penting yang memengaruhi peluang karir karyawan medical representative. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis (hard skills) dan non-teknis (soft skills) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Prestasi kerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan medical representative pada PT Novell Pharmaceutical Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

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

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan medical representative PT Novell Pharmaceutical Laboratories Jakarta yang berjumlah 109 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel), sehingga jumlah responden sebanyak 109 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan.

Tabel 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.954	2.781		1.782	.078
	Ketrampilan Kerja	.545	.071	.557	7.663	.000
	Prestasi Kerja	.374	.076	.357	4.915	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi Y= 4,954 + 0,545X_1 + 0,374X_2.

Tabel 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849[a]	.720	.715	3.286	1.977

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Ketrampilan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 artinya variabel Ketrampilan Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat terhadap Pengembangan Karir (Y), karena berada pada interval 0, 800 - 1,000.

Tabel 3

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849[a]	.720	.715	3.286	1.977

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Ketrampilan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,715 atau 71,5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Ketrampilan Kerja (X1) dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% (100% - 71,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.117	2.737		4.061	.000
	Ketrampilan Kerja	.793	.055	.810	14.300	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14,300 > 1,982) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai ρ *value* < Sig.0.05 atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Ketrampilan Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Tabel 5

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.483	3.284		3.496	.001
	Prestasi Kerja	.786	.067	.752	11.795	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,795 > 1,982). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai ρ *value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Tabel 6

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2946.963	2	1473.481	136.445	.000[b]
	Residual	1144.707	106	10.799		
	Total	4091.670	108			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Ketrampilan Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F table atau (136,481 > 3,08), hal ini juga dipersedang dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Ketrampilan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan medical representative PT Novell Pharmaceutical Jakarta secara parsial (t-hitung 14,300 > t-tabel 1,982; Adjusted R-Square 65,3%). Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir secara parsial (t-hitung 11,795 > t-tabel 1,982; Adjusted R-Square 56,1%). Keterampilan kerja dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (F-hitung 136,481 > F-tabel 3,08; Adjusted R-Square 71,5%). Perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan keterampilan kerja, khususnya kemampuan menganalisis akar permasalahan pekerjaan, serta memperkuat sistem penilaian prestasi kerja yang objektif dan transparan agar peluang pengembangan karir karyawan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2023). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Edisi 19). Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-14). Jakarta: Prenadamedia Group.

Wafiqa, C. R., & Darka. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. ITL Global Trans Jakarta. Jurnal Ilmiah Manajemen Swara, 3(2), 293-302.