

Pengaruh *Career Development*, Pelatihan, dan *Social Security* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PTPN III Medan Bagian Operasional SDM)

Mazidah Annisa Azzahra^{1*}, Onan Marakali Siregar²
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara^{1*}
majidahannisa27@gmail.com; onan@usu.ac.id

Received 30 Oktober 2023 | Revised 2 Desember 2023 | Accepted 4 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap kesuksesan perusahaan. Salah satunya dalam pelaksanaan pengembangan karir, pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, dan pemberian *social security* untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Populasi dan sampel yang dijadikan ada penelitian ini berjumlah 45 responden dengan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *career development*, pelatihan dan *social security* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III bagian Operasional SDM. Berdasarkan uji didapatkan besarnya hubungan variabel *career development*, pelatihan dan *social security* terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,907 yang dapat dikategorikan sangat erat, dan besarnya pengaruh sebesar 81% yang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini.

Kata Kunci: *Career Development*; *Pelatihan*; *Social Security*; *Kinerja Karyawan*

Abstract

Employee performance is very important for an organization, because whether employees are productive or not will greatly influence the success of the company. One of them is implementing career development, implementing training to improve employee work abilities, and providing social security for employee comfort at work. The population and sample used for this research amounted to 45 respondents using a side technique, namely saturated sampling. The results of the research conducted show that the variables of career development, training and social security have a partial and simultaneous influence on employee performance at PTPN III in the HR Operations section. Based on the test, the magnitude of the relationship between career development, training and social security variables on employee performance variables was 0.907, which can be categorized as very close, and the magnitude of the influence was 81%, the remainder being influenced by other variables not discussed in this research.

Keywords: *Career Development*; *Training*; *Social Security*; *Employee Performance*

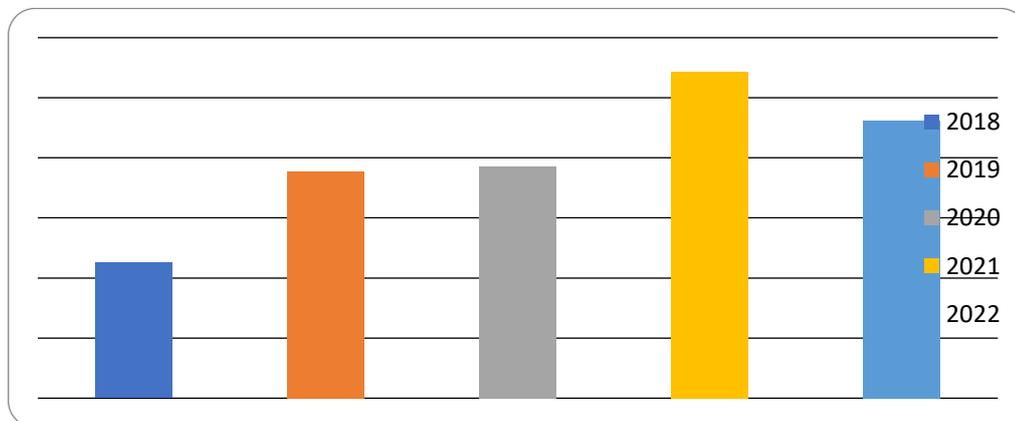
PENDAHULUAN

Human Resource Management (HRM) merupakan bagian penting dalam pencapaian kinerja organisasi agar dapat berfungsi dengan baik. HRM memuat program untuk menyelesaikan isu-isu yang terjadi pada ruang lingkup karyawan, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mendorong kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada saat ini tantangan manajemen sumber daya manusia adalah menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan karena karyawan dianggap sebagai penentu kesuksesan jangka panjang. Karyawan dituntut untuk selalu

mengerjakan seluruh tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk keberlangsungan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kontribusi karyawan dengan menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Menurut Yuliani dan Siregar (2023:299) Peningkatan kinerja pada pegawai, maka dibutuhkan suatu sistem. Sistem yang dimaksud adalah sistem yang mampu mendorong kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai taraf efisiensi dan efektifitas serta kinerja yang lebih baik dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kesuksesan PTPN III Medan tergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, kinerja yang berkualitas akan meningkatkan kemajuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan karyawan PTPN III Medan Bagian Operasional SDM menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan sangat memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menggerakkan suatu perusahaan. Adapun grafik kinerja karyawan PTPN III Medan bagian Operasional SDM dari periode Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM Tahun 2018-2022

Pengembangan karir merupakan suatu upaya peningkatan kinerja karyawan dengan peningkatan karir karyawan dari suatu jabatan ke jabatan berikutnya. Pengembangan karir diberikan akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga produktif karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan berkualitas. Pengembangan karir karyawan pada PTPN III Medan dilaksanakan dengan cara ujian khusus staff kepada karyawan yang memenuhi kriteria tertentu atau karyawan yang mendapatkan rekomendasi dari atasan dan ujian hanya dilakukan untuk memenuhi jabatan yang sedang di butuhkan, sehingga pengembangan karir tersebut tidak terjadwal melainkan sesuai kebutuhan posisi dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan karyawan dalam bekerja. Menurut Silaban dan Siregar (2023:19) Pelatihan adalah suatu kegiatan dengan tujuan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan meningkatkan pengetahuan dan skill dalam melakukan pekerjaan. Selain itu pelatihan merupakan kegiatan penambah pengetahuan dan wawasan karyawan yang menggunakan prosedur dan terorganisir sehingga karyawan dapat menambah keterampilan dan kemampuan dari pengetahuan dan wawasan sehingga karyawan menghasilkan kerja yang kompeten dan produktif dan mampu mengikuti perubahan teknologi yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Pelatihan kerja karyawan PTPN III Medan Bagian Operasional SDM pada Tahun 2020 pelatihan diberikan kepada beberapa karyawan melalui webinar zoom meeting dengan 93 program pelatihan, dalam hal ini membuat pelatihan menjadi tidak efektif dan tidak efisien dan pada Tahun 2021 perusahaan memberikan pelatihan hanya satu kali pelatihan dan dilakukan secara daring dan Tahun 2022 perusahaan tidak ada memberikan pelatihan. Tentunya, pelatihan yang kurang efektif akan membuat kinerja yang diberikan karyawan menjadi tidak maksimal.

Selain pelatihan, untuk mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus mengetahui dan melayani kebutuhan karyawannya. Banyak pendekatan yang telah digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah penyelenggaraan program jaminan sosial Martchayo (Saragih, 2020:1). Sebagai pekerja, manusia pada dasarnya perlu memenuhi kebutuhan fisik dan mentalnya, baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan keluarga yang menghidupinya, dan saat itulah manusia harus bekerja. Oleh karena itu, perusahaan yang mempekerjakan orang sebagai tenaga kerja harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya dengan memberikan upah dan jaminan sosial yang sesuai dengan perlindungan dan rasa aman tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak perlu khawatir tentang risiko pekerjaan yang mereka hadapi.

PTPN III Medan sudah memenuhi kebutuhan karyawan tetapi banyaknya persyaratan untuk mengklaim jaminan sosial yang diberikan perusahaan membuat karyawan kesulitan dalam mendapatkan jaminan sosial terutama pada jaminan kecelakaan. Persyaratan mengklaim jaminan kecelakaan berupa adanya surat keterangan dari pihak berwajib, dokumentasi berupa foto-foto tubuh korban dan surat-surat lainnya yang memakan waktu dalam pengurusan surat-surat sehingga sulit untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *career development*, pelatihan dan *social security* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan bagian SDM.

Career Development

Menurut Yusuf (Akhmal *et al*, 2019:2) *career development* merupakan suatu kondisi yang meningkatkan status seseorang dalam berkarir di suatu perusahaan. Pengembangan karir menjadi salah satu kegiatan operasional dari perusahaan kepada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan mengeksplorasi dari berbagai bidang. Menurut Marwansyah (Syahputra *et al*, 2020: 288), mengemukakan bahwa sarana *career development* meliputi keterampilan, pendidikan dan pengamalan serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan dari suatu jabatan ke jabatan berikutnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir juga bisa dikatakan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang telah berpartisipasi dalam mengelola dan menggerakkan suatu perusahaan agar perusahaan tersebut mencapai target yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (Syahputra *et al*, 2020:287) pelatihan adalah proses pembelajaran jangka pendek yang mempergunakan sistematis dan terorganisir dimana karyawan diberi pelatihan dalam mengasah kemampuannya. Hal ini dikarenakan pelatihan dilakukan hanya beberapa hari sehingga seluruh pembelajaran dalam pelatihan diberikan secara lengkap dan singkat. Menurut Barus dan Siregar (2023:67) dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Social Security

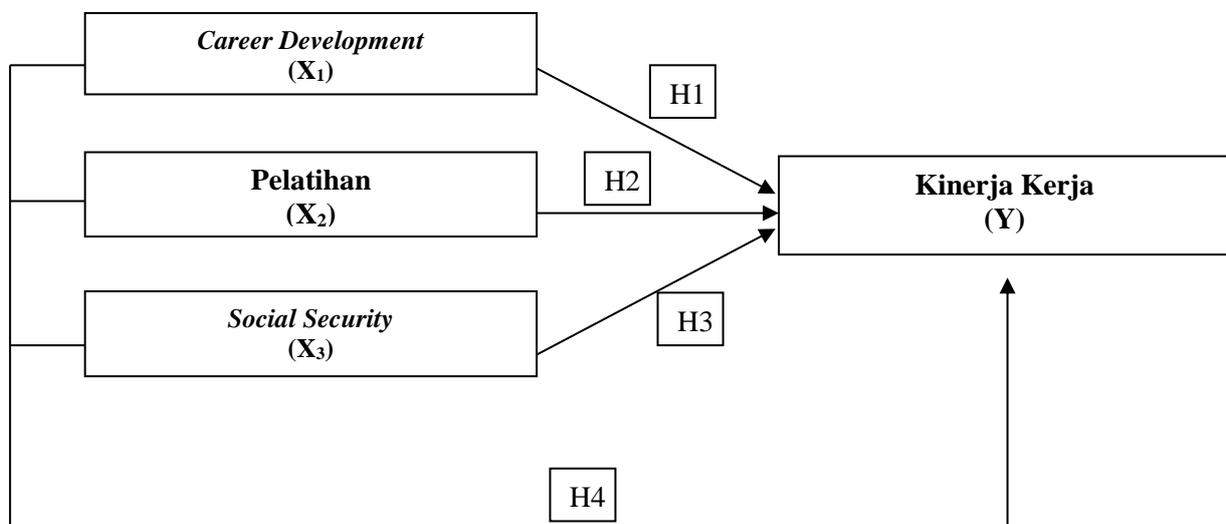
Menurut Dewi (2016:27), *social security* adalah perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan keluarga atas resiko kerja yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Abdullah (2018:122), *social Security* bagi karyawan adalah perlindungan dan akan memberikan manfaat bagi karyawan itu sendiri maupun bagi keluarganya dari hal-hal yang terduga akibat resiko yang ditimbulkan dalam menjalankan pekerjaannya. Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya tentu punya resiko-resiko yang kemungkinan akan terjadi pada diri pekerja, baik resiko penyakit yang ditimbulkan dari pekerjaannya, resiko kecelakaan, resiko cacat, resiko kehilangan pekerjaannya bahkan resiko kematian. Pasti ada resiko yang mungkin dihadapi pekerja selama bekerja, serta resiko sakit, kecelakaan, cacat, kehilangan pekerjaan, dan bahkan kematian. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan atas resiko-resiko yang mungkin di dapatkan bagi tenaga kerja dalam menjalankan kewajibannya, yakni berupa manfaat-manfaat berupa perawatan, santunan maupun manfaat-manfaat yang lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Rahayu (Furqan dan Siregar, 2022:220) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tugas-tugasnya baik secara individu atau berkelompok. Menurut Mangkunegara (Pangabean, et al (2022:148) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kinerja merupakan konsekuensi pekerjaan seorang pegawai serta kualitas dan kuantitas yang telah dilakukannya dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. *Career development* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM.
2. Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM.
3. *Social security* (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM.
4. *Career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan social security (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitiannya adalah seluruh karyawan PTPN III Medan Bagian Operasional SDM. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan menjadi responden sebanyak 45 responden. Peneliti memperoleh data primer melalui kuesioner yang disebarikan secara langsung kepada 45 orang responden dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Career Development

Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df = n-2$ yaitu $45-2 = 43$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0,2940, maka pernyataan dapat dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan untuk subjek yang sama dan dalam waktu yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama. Untuk melihat tingkat derajat dari butir - butir pernyataan pada kuesioner penelitian penulis menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 artinya data *reliable*. Sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 artinya data tidak *reliable*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Career Development

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Career Development (X1)	X1.1	0,758	0,294	Valid
	X1.2	0,802		Valid
	X1.3	0,759		Valid
	X1.4	0,595		Valid
	X1.5	0,603		Valid
	X1.6	0,568		Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Career Development	,771	6

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Pernyataan dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0,2940. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan untuk subjek yang sama dan dalam waktu yang berbeda tetap menunjukkan hasil yang sama. Untuk melihat tingkat derajat dari butir - butir pernyataan pada kuesioner penelitian penulis menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 artinya data *reliable*. Sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 artinya data tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Pelatihan

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.1	0,358	0,294	Valid
	X2.2	0,402		Valid
	X2.3	0,487		Valid
	X2.4	0,489		Valid
	X2.5	0,559		Valid
	X2.6	0,739		Valid
	X2.7	0,684		Valid
	X2.8	0,667		Valid
	X2.9	0,670		Valid
	X2.10	0,602		Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pelatihan	,780	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Social Security*

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel *Social Security*

Variabel Penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Social Security (X3)	X3.1	0,855	0,294	Valid
	X3.2	0,820		Valid
	X3.3	0,818		Valid
	X3.4	0,817		Valid
	X3.5	0,818		Valid
	X3.6	0,470		Valid
	X3.7	0,592		Valid
	X3.8	0,595		Valid
	X3.9	0,458		Valid
	X3.10	0,594		Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Social security	,878	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,498	0,294	Valid
	Y2	0,558		Valid
	Y3	0,752		Valid
	Y4	0,702		Valid
	Y5	0,749		Valid
	Y6	0,342		Valid
	Y7	0,448		Valid
	Y8	0,543		Valid
	Y9	0,551		Valid
	Y10	0,375		Valid

Sumber: Pengolah Data (2023)

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja karyawan	,878	10

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik ditujukan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji kolmogorov smirnov. pengujian menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov memiliki kriteria penilaian uji normalitas yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka distribusi data normal dan sebaliknya jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berikut ini adalah tabel pengujian Kolmogorov Smirnov sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,14082095
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,083
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Pengolah Data (2023)

Pada tabel 5 diketahui bahwa nilai yang didapatkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov ditemukan sebesar 0,200. Berdasarkan ketentuannya, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada model regresi dapat ditentukan nilai *Tolerance* (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

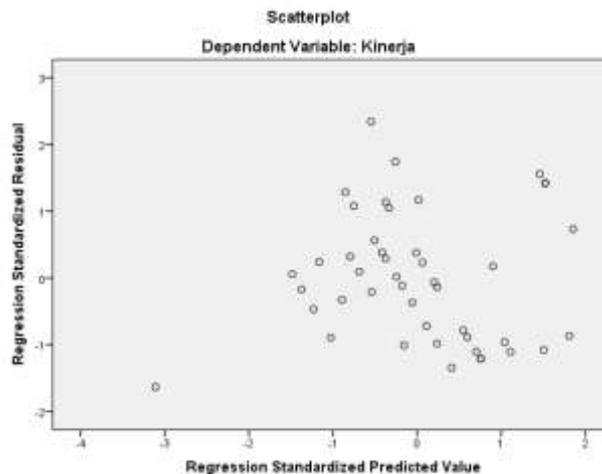
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Career Development	0,851	1,175
Pelatihan	0,846	1,182
Social Security	0,730	1,370

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh hasil bahwa seluruh variabel tidak terdapat gejala multikolinearitas dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF dibawah 10,0 sehingga penelitian ini dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Melalui analisis grafik, uji heterokedastisitas dapat terlihat jika suatu model regresi tidak membentuk suatu pola maka model regresi tersebut maka model regresi terserbut bebas dari heterokedastisitas.



Gambar 5. Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar 5 di atas terlihat titik-titik secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga layak dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu *career development* (X₁), pelatihan (X₂), dan *social security* (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,416	3,529		0,118	0,907
Career Development	0,512	0,104	0,351	4,923	0,000
Pelatihan	0,160	0,067	0,171	2,389	0,022
Social Security	0,427	0,051	0,641	8,330	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji regresi berganda yang diperoleh persamaan $Y = 0,416 + 0,512X_1 + 0,160X_2 + 0,427X_3$. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta berjumlah 0,416 ini menunjukkan bahwa jika variabel *career development*, pelatihan dan *social security* bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan adalah 0,416.
2. Koefisien regresi *Career Development* (X₁) berjumlah 0,512 ini menunjukkan bahwa jika *career development* meningkat satu satuan maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,512 satuan. Nilai variabel *career development* (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X₁, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
3. Koefisien regresi Pelatihan (X₂) berjumlah 0,160 ini menunjukkan bahwa jika pelatihan meningkat satu satuan maka nilai kinerja kerja karyawan meningkat sebesar 0,160 satuan. Nilai variabel pelatihan (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X₂, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
4. Koefisien regresi *Social Security* (X₃) 0,427 ini menunjukkan bahwa jika *social security* meningkat satu satuan maka nilai kinerja kerja karyawan meningkat sebesar 0,427 satuan. Nilai variabel *social security* (X₃) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bernilai positif, artinya semakin tinggi nilai variabel X₃, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel *career development* (X₁), pelatihan (X₂) dan *social security* (X₃) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas (df) = n – k = 45 - 4 = 41, berdasarkan hasil perhitungan derajat bebas diatas, maka nilai t-tabel yang diperoleh pada 5% dan derajat bebas (df) = 41 adalah sebesar 1.682.

Tabel 2. Hasil Pengujian Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,416	3,529		0,118	0,907
Career Development	0,512	0,104	0,351	4,923	0,000
Pelatihan	0,160	0,067	0,171	2,389	0,022
Social Security	0,427	0,051	0,641	8,330	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Pengolah Data (2023)



Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh hasil bahwa thitung untuk masing-masing variabel, yaitu:

1. Hasil t_{hitung} untuk variabel *career development* (X_1) sebesar 4,923 dan nilai t_{tabel} 1,682 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,923 > 1,682$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar 2,389 dan nilai t_{tabel} 1,682 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,389 > 1,682$) dengan nilai signifikan sebesar $0.022 < 0.05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.
3. Hasil t_{hitung} untuk variabel *social security* (X_3) sebesar 8,330 dan nilai t_{tabel} 1,682 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,330 > 1,682$) dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *social security* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM dan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk membuktikan apakah variabel *career development* (X_1), pelatihan (X_2), dan *social security* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji F seperti ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengujian Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	265,713	3	88,571	63,414	,000 ^b
Residual	57,265	41	1,397		
Total	322,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Social Security, Career Development, Pelatihan

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh hasil dengan f_{hitung} sebesar 63,414 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f_{tabel} pada alpha 5% adalah 2.83, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($63,414 > 2,83$) dan tingkat nilai signifikannya $0.00 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *career development*, pelatihan dan *social security* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Operasional SDM.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah model regresi linier untuk mengukur kontribusi variabel X dalam memprediksi nilai Y. Apabila Koefisien Determinasi (R^2) mendekati satu (semakin besar) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas yaitu *career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan *social security* (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya. Berikut ini tabel hasil pengujian koefisien determinan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	0,823	0,810	1,182

a. Predictors: (Constant), Social Security, Career Development, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolah Data (2023)

Berdasarkan tabel 10 hasil olah data yang diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,907, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel *career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan *social security* (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 90,7%. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,810 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa



variabel *career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan *social security* (X_3) sebesar 81% sedangkan 19% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara variabel *career development* (X_1) terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 4,923 dan t_{tabel} sebesar 1.682 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,923 > 1.682$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Operasional SDM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat diberikan kepada karyawan melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir dapat menjadi sebagai salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dapat memberikan pengembangan karir kepada karyawan dengan melihat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,389 dan t_{tabel} sebesar 1,682 maka disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,389 > 1,682$) dengan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Operasional SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga pelatihan tersebut dapat diimplementasikan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam hasil ini juga menunjukkan bahwa pelatihan dibuat untuk beberapa jabatan saja sehingga jabatan lainnya tidak mendapatkan pelatihan. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan sehingga keterampilan dan kemampuan karyawan dapat berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Social Security* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh variabel *social security* (X_3) diperoleh hasil t -hitung sebesar 8,330 dan t_{tabel} sebesar 1,682 maka disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,330 > 1,682$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *social security* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian Operasional SDM. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan dengan baik sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini juga perusahaan harus memberikan jaminan kecelakaan kerja dengan baik seperti memberikan alat pelindung diri karena resiko kecelakaan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Career Development*, Pelatihan dan *Social Security* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa *career development*, pelatihan dan *social security* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai f_{hitung} sebesar 63,414 dengan tingkat signifikansi 0.000 sedangkan nilai f_{tabel} pada alpha 5% adalah 2,83 dengan ini dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($63,414 > 2,83$) dan tingkat signifikansinya $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,907, dalam hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat erat antara variabel *career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan *social security* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 90,7%. Sedangkan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,810 atau koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *career development* (X_1), pelatihan (X_2) dan *social security* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81% sedangkan 19% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Variabel *career development*, pelatihan dan *social security* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan menurun dikarenakan pengembangan karir dan pelatihan belum diberikan secara menyeluruh kepada karyawan golongan

bawah seperti golongan karyawan pelaksana serta alat pelindung diri untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan belum diberikan kepada karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan pengembangan karir, pelatihan dan jaminan sosial yang adil dan secara keseluruhan kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan mengenai “Pengaruh *Career Development*, Pelatihan dan *Social Security* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Bagian Operasional SDM)” adalah sebagai berikut:

1. *Career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM
3. *Social security* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM
4. *Career development*, pelatihan dan *social security* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan bagian Operasional SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Bisnis Administrasi, 7(1), 20-24.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 65-79.
- Dewi dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). *Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan*. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 2(6), 217-224.
- Saragih, Noni. 2020. *Pengaruh Jaminan Sosial Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan*. Medan. Universitas Medan Area
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh *Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283-295.
- Pangabean, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank BTN Medan Branch Office. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)*, 2(1), 144-161.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289-301.