



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa

Ananda Kartika Sari^{1*}, Komarudin²

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: sariananda396@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024

Disetujui : September 2024

Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Training; Career
Development; Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to find out the impact of training and career development on employee performance at PT. Tunas Jaya Perkasa. This research uses a quantitative approach with associative methods. The research data was collected using the method of dissemination of the questionnaire, sampling using saturated samples where the determination of samples when members of the population were used as samples of 53 respondents. Data analysis used is validity test, rehabilitation test, classical assumption test, double linear regression, simple linear regression, correlation coefficient, double correlations coefficient, determination (R²) and hypothetical test with Partial Test (t) and Simultaneous Test (Uji f). The test was simultaneously obtained a value of f count > f table or (48,363 > 3,17) with a significance value (sig) of 0,000 < 0,05, thus Ho was rejected and Ha3 accepted means that there is a simultaneu influence and significance between training and career development on the performance of employees of PT. Tunas Jaya Perkasa. Strengthened with the R² (R Square) test result was achieved at 0.659 or (65.9%). This shows that the presentation of the influence of training and careers development on employee's performance of Pt. Tuns Jaya perkasa was 65.9%. It can be concluded that the variables Training (X1) and Career Development (X2) influenced employee performance (Y) by 65.9% while the remaining 34,1% was influencing by other variables not studied.

Kata Kunci:

Pelatihan, Pengembangan
Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 53 responden. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis dengan Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (Uji f). Pengujian secara simultan diperoleh nilai f hitung > f tabel atau (48,363 > 3,17) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa. Diperkuat dengan Hasil uji R² (R Square) didapatkan sebesar 0,659 atau (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa sebesar 65,9%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi organisasi dan perusahaan apapun. Berbeda dengan aset material yang bisa terdepresiasi, SDM memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang semakin besar seiring dengan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM yang efektif menjadi faktor krusial dalam meraih kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Sangat penting untuk memahami dan menerapkan praktik manajemen SDM yang baik karena SDM sangat penting bagi perusahaan. Dengan memahami teori-teori dasar manajemen SDM dan masalah yang dihadapi, perusahaan dapat membuat strategi untuk mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pelatihan dan pengembangan karir. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pelatihan dan pengembangan karir yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan karir harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Agar tercapainya tujuan dari PT. TJP dibutuhkan kinerja yang baik dari para pegawainya semakin tinggi kinerjanya, maka akan semakin tercapai tujuan perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis serta sikap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga tercapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2022). Sedangkan menurut Sumarsono et al (2020) Pelatihan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan merupakan investasi yang berharga bagi organisasi dan individu yang ingin meningkatkan efektivitas program pelatihan dan mencapai tujuan mereka. Meskipun pelatihan dapat menjadi investasi yang berharga bagi perusahaan, penting untuk memilih jenis pelatihan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan baru atau nilai-nilai sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan karir adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan

mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan demikian pelatihan dan pengembangan karir diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi di dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan bersama, untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat ketika akan menghadapi dunia kerja serta perubahan lingkungan yang terjadi membuat karyawan mengalami kesulitan saat akan beradaptasi di lingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja, ketidakpastian dalam menghadapi lingkungan kerja. Pengembangan karir di PT Tunas Jaya Perkasa dinilai masih kurang maksimal hal ini dikarenakan masih ada nya kesenjangan karir antara karyawan lama dan karyawan baru. Latar pendidikan menjadi salah satu keputusan perusahaan untuk memberikan posisi langsung tanpa adanya pengembangan karir bagi karyawannya hal ini menimbulkan banyaknya karyawan baru maupun karyawan lama yang dirasa tidak kompeten dalam menjalannya tugasnya.

KAJIAN LITERATUR

Pelatihan

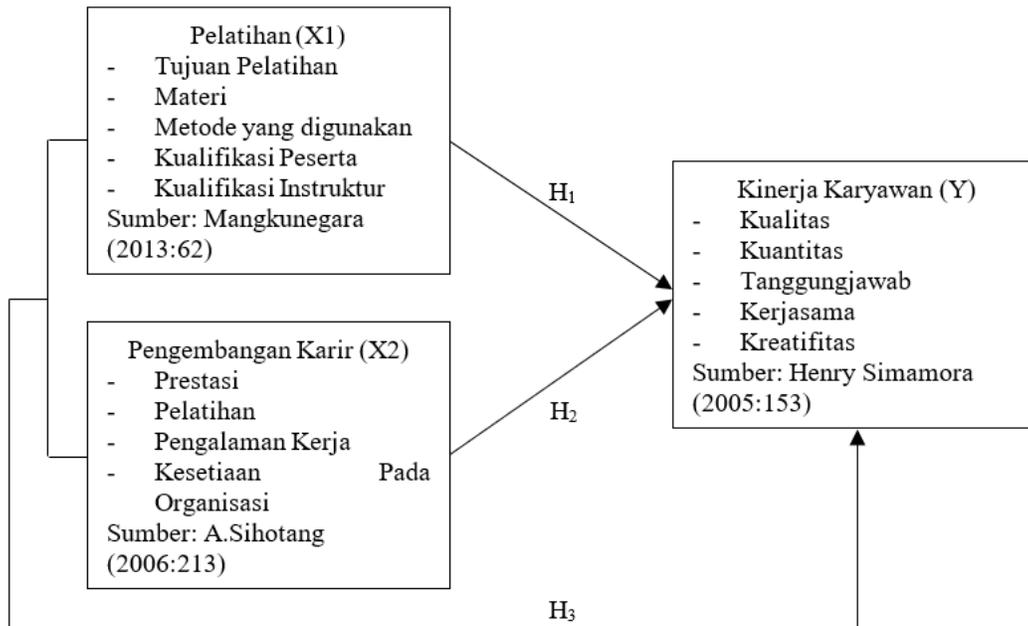
Menurut Ananto et al (2023) , pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Salju (2023), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Gustiana (2022), pelatihan merupakan setiap usaha dalam memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sudah menjadi tanggung jawab perusahaan. Sasaran yang ingin dicapai pada Pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.

Pengembangan Karir

Menurut Stone (dalam Kadarisman 2012) menyatakan bahwa Pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Dubrin (dalam Mangkunegara, 2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kinerja Karyawan

Menurut Damara (dalam Wulandari & Wasiman, 2020) menyatakan bahwa “kinerja karyawan biasanya berarti penyelesaian tugas, dimana karyawan diminta untuk melakukan tugas-tugas suatu organisasi berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan ketulusan serta waktu”. Menurut Hilmawan (dalam Wulandari & Wasiman, 2020) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah seberapa banyaknya kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan, dilihat dari jumlah target yang dicapai perharinya, kualitas barang yang dikerjakan, dan kehadiran karyawan ditempat kerja. Itu semua merupakan tanggung jawab mereka masing-masing dalam menunjukkan kemampuan mereka”. Didukung oleh pernyataan Yudha (dalam Wulandari & Wasiman, 2020) menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah sebuah pekerjaan yang dinilai dari kualitas dan kuantitas individu maupun kelompok pada pekerjaan yang sudah ditentukan dari proses belajar serta keinginan untuk unggul”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Perkasa

H2: Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Jaya Perkasa

H3: Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT Tunas Jaya Perkasa

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada simple filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Tunas Jaya Perkasa yang beralamat kan di Jl. Jalur Sutera Barat no.15 The Prominence Office Tower LT.UG A Kec. Pinang,

Kota Tangerang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 sampel dari semua populasi pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Penelitian ini menggunakan Skala Likert dalam pengukurannya. Menurut sugiyono dalam Yurianto (2021:2666) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena terkait”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,793	4,159		1,152	0,255
	X1	0,853	0,093	0,788	9,138	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisi Regresi Linier Sederhana pada tabel diatas bahwa diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X1 (Pelatihan) dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = 4,793 + 0,853 X$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta sebesar 4,793 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,793.
- Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,853 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Pelatihan sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja meningkat sebesar 0,853.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,255	3,832		3,459	0,001
	Pengembangan Karir	0,689	0,089	0,734	7,720	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisi Regresi Linier Sederhana pada tabel diatas bahwa diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk variabel X2 (Pengembangan Karir) dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = 13,255 + 0,689 X$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta 13,255 diartika bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X2) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 13,255.

- b. Nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,689 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Pengembangan Karir sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja meningkat sebesar 0,689.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta	Beta		
1	(Constant)	3,639	4,039		,901	,372
	X1	,565	,134	,517	4,202	,000
	X2	,329	,116	,350	2,844	,006

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisis Regresi Linier Berganda pada tabel 4.14 Coefficients^a diatas bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y : 3,639 + 0,565 X1 + 0,329 X2$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan :

- Nilai konstanta sebesar 3,639 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan Pengembangan karir (X2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,639
- Nilai koefisien beta untuk variabel pelatihan (X1) sebesar 0,565 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kiner karyawan (Y) sebesar 0,122 point.
- Nilai koefisien beta pada variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,329 yang berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,329 point.

Analisis Koefisien Korelasi dan Korelasi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,742**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	53	53	53
X2	Pearson Correlation	,742**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	53	53	53
Y	Pearson Correlation	,777**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	53	53	53

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

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisis Koefisien Korelasi pada tabel 4 Corellations diatas bahwa tingkat signifikasi pada variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ dan tingkat signifikasi pada variabel pengembangan karir sebesar $0,00 < 0,050$ yang artinya terdapat hubungan antara

kedua variabel dengan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya antara variabel pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,777 sehingga tingkat hubungannya adalah 0,60-0,799 (kuat) serta antara variabel pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) berhubungan positif dengan hasil sebesar 0,734 sehingga tingkat hubungannya adalah 0,60-0,799 (kuat).

Berikut merupakan hasil analisis koefisien korelasi berganda menggunakan perhitungan SPSS :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,646	3,15165

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan uji korelasi ganda yang telah dilakukan diketahui bahwa bentuk hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y memiliki hubungan yang positif hal ini dilihat dari nilai R sebesar 0,812. Hal ini berarti semakin tinggi variabel X1 (Pelatihan) dan X2 (Pengembangan Karir) maka semakin tinggi pula variabel Y (Kinerja Karyawan), begitupun sebaliknya semakin rendah variabel X1 (Pelatihan) dan X1 (Pengembangan Karir) maka semakin rendah pula Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Analisi Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,646	3,15165

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Analisis Koefisien Determinasi pada tabel 6 Model Summary dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,659 atau 65,9%. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 65,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,639	4,039		,901	,372
	X1	,565	,134	,517	4,202	,000
	X2	,329	,116	,350	2,844	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) pada tabel 7 Coefficients^a bahwa diketahui nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus $df = n - k$ atau $53 - 3 = 50$ maka didapatkan nilai t tabelnya yaitu sebesar 1,675 kriteria pengujiannya yaitu apabila

signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel H_0 ditolak (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh) maka hipotesisnya sebagai berikut menggunakan perhitungan SPSS :

1) Hipotesis variabel pelatihan (X1)

Dari tabel diatas maka diketahui nilai t hitung untuk variabel pelatihan (X1) yaitu sebesar 4,202 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 1,675 dan signifikansi 0,000, maka hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Hipotesis variabel pengembangan karir (X2)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (X2) yaitu sebesar 2,844 sedangkan t tabel diperoleh 1,675 dan signifikansi 0,006 maka t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji f)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1560,406	2	780,203	48,363	,000 ^b
	Residual	806,612	50	16,132		
	Total	2367,019	52			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian Hipotesis Parsial (Uji f) pada tabel 8 ANNOVA^a bahwa diketahui nilai f hitung yaitu sebesar 48,363 dan f tabel sebesar 3,17 dan signifikansi 0,000 $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara pelatihan (X1), pengembangan karir (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa Secara Parsial

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,565, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar 4,202 $> t$ tabel 1,675 serta memiliki nilai probabilitas 0,000 $< 0,05$, maka H_a diterima. Artinya pelatihan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari hasil pelaksanaan program pelatihan memberikan efisiensi yang tinggi terhadap kinerja karyawan. perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan investasi dalam program pelatihan. Pelatihan yang lebih baik dan lebih sering dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Jadi, pelatihan merupakan program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan melalui aktivitas belajar.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa Secara Parsial

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,329, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2,844 > t$ tabel 1,675 serta memiliki nilai probabilitas $0,006 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya pengembangan karir dinyatakan terdapat pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Hal ini dikatakan bahwa meskipun pengembangan karir penting, mungkin ada elemen tertentu dari program pengembangan karir yang justru menambah tekanan atau beban kerja yang menyebabkan penurunan terhadap kinerja karyawan seperti karyawan merasa terbebani oleh program pengembangan karir yang terlalu menuntut atau kurangnya dukungan selama proses pengembangan. Meskipun arah pengaruhnya negatif, ini memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan memperbaiki program pengembangan karir yang telah dilakukan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan program pengembangan karir guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Perkasa

Dinyatakan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan, seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa pelatihan dan pengembangan karir sangat berpengaruh dan penting dalam mencapai kinerja karyawan secara maksimal. apabila kedua variabel tersebut diterapkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal dan efisien untuk kedepannya. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar $48,363 > t$ tabel 3,17 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa atau dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa. Hasil Uji R^2 (R Square) didapatkan sebesar 0,659 atau (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa sebesar 65,9%. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar 65,9%, sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa harus menerapkan pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,565, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $4,202 > t$ tabel 1,675 serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya pelatihan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa. Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,329, selain itu memiliki nilai t hitung sebesar $2,844 > t$ tabel 1,675 serta memiliki nilai probabilitas $0,006 < 0,05$, maka H_a

diterima. Artinya pengembangan karir dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa.

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai f hitung sebesar $48,363 > t$ tabel $3,17$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Perkasa atau dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa. Hasil Uji R^2 (R Square) didapatkan sebesar $0,659$ atau ($65,9\%$). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Perkasa sebesar $65,9\%$. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir sebesar $65,9\%$, sedangkan sisanya sebesar $34,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Amrin, & Darwis. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Ananto, M. R., Nurrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/bi.v3i1.458>
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni Its*, 11(1), 143–148.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth*. Pearson.
- Dewi, A. S., & Fauzi, F. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Padang. *Jurnal Manajemen*, 2(7).
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dharmoko, R. J., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1(3), 208–221.
- Farida, & Naim, M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 228–296.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.

- Halim, K. O., Mona, Loren, E., Wijaya, D., & Namora Putri Siregar, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi*, 8(1), 139–146.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., Aslami, N., & Aisyah, S. (2023). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4773–4781.
- Hidayawati, P. A., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 348–356.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. *Tbk Di Manado. Jurnal EMBA*, 9(1), 335–344.
- Nafsia, N., & Harudu, L. (2019). Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Geografi Siswa Kelas X Iis Sma Negeri 3 Lapandewa Kabupaten Buton Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi*, 4(4), 234. <https://doi.org/10.36709/jppg.v4i4.9306>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Pratiwi, R. (2019). Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Afiliasi Lembaga Islamic Social Finance. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 86–108. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v3i1.790>
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putra, H. N. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Anugrah Karya Prima. *Universitas Medan Area*.
- Riski Syandri Pratama. (2022). Pengukuran Kinerja Penyedia menggunakan 9 Box Matrix by McKinsey. *Jurnal Pengadaan Indonesia*, 1(2), 61–71. <https://doi.org/10.59034/jpi.v1i2.9>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sarkawi, S. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Education Achievement*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.51178/jsr.v1i1.65>
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75–86.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, P., Inganah, S., & Iswatiningsih, D. (2020). Belajar dan Pembelajaran di Era Milenial. In *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* (Vol. 53, Issue 9). UMM Press.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>
- Ulfa, R. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Utami, N., Aditia, M. Y., & Asiyah, B. N. (2023). Penerapan Manajemen POAC (Planning , Organizing , Actuating Dan Controlling) Pada Usaha Dawet Semar Di Kabupaten Blitar. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 36–48.
- Wijayanto, D. (2023). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wulandari, M., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 5(2)