

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MEGAH MAKMUR

Nurul Fizia¹, M. Imam Muttaqijn^{1✉}

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

✉ imammuttaqijn@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Megah Makmur. Teknik pengumpulan dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada 68 responden. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu menganalisa dengan menggunakan perhitungan statistika (metode analisa koefisien regresi sederhana, koefisien regresi berganda, koefisien kolerasi sederhana, kolerasi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis (t), dan uji stimultan (F), dengan demikian dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya. Hasil perhitungan secara parsial diperoleh untuk pelatihan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} adalah ($7,94 > 1,667$), pengembangan karir t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,084 > 1,667$). Artinya bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji secara silmultan diperoleh F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} adalah ($74,202 > 2,39$), artinya bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur. Kemampuan variabel pelatihan dan pengembangan karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,5% sebagaimana ditunjukkan dengan besarnya R Square 0,695 sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Dengan nilai persamaan regresi linier berganda $Y = 6,627 + 0,299X_1 + 0,558X_2$.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan.

■ Received 2 Desember 2018 ■ Revised 4 Desember 2018 ■ Accepted 4 Desember 2018

DOI: 10.31000/dinamika.v3i1.1091



Copyright © 2018 JURNAL DINAMIKA UMT

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2014) Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru di terima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan kembali pada perubahan-perubahan yang terjadi.

Kurangnya pembekalan dan pelatihan yang tepat ketika akan menghadapi dunia kerja serta perubahan lingkungan kerja yang cukup tinggi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi di lingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja, ketidaksiapan dalam menghadapi lingkungan kerja. Hal ini berefek pada karyawan yang memilih resign dari pekerjaannya daripada mengalami tekanan dan beban ditempat dia bekerja. Hal ini pun didukung oleh adanya data *recruitment* yang penulis dapat setiap bulannya yang menjelaskan cukup tingginya karyawan keluar masuk diperusahaan.

Tabel 1.1 Data recruitmen PT Tri Megah Makmur

Bulan	Aktif Bekerja	Resign
Januari	18	9
Februari	22	7
Maret	23	15
April	25	10

Sumber: Data Recruitmen Januari-April 2018 PT Tri Megah Makmur

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dibulan Januari recruitmen karyawan sebesar 18 karyawan yang aktif bekerja tetapi sebanyak 9 karyawan resign. Dibulan Februari recruitmen karyawan sebesar 22 karyawan yang aktif bekerja tetapi sebanyak 7 karyawan resign. Dibulan Maret recruitmen karyawan sebesar 23 karyawan yang aktif bekerja tetapi sebanyak 15 karyawan resign. Dibulan April recruitmen karyawan sebesar 25 karyawan yang aktif bekerja tetapi sebanyak 10

karyawan resign, angka tersebut terbilang cukup tinggi untuk karyawan resign disetiap.

Tidak lepas hanya dari pelatihan kerja, usaha sumber daya manusia untuk dapat menurunkan angka *turn over* di PT Tri Megah Makmur bisa dengan diadakannya pengembangan karir untuk karyawannya, pengembangan karir di PT. Tri Megah Makmur terutama di divisi *sales* dan *marketing* ada beberapa level yaitu SPG, Instore Promo, MD, Team Leader, dan Supervisor selain untuk mengurangi *turn over* ternyata pengembangan karir dapat mengurangi timbunan karyawan di suatu departemen sehingga potensi sumber daya manusia bisa lebih dimaksimalkan.

Pengembangan karir karyawan di PT Tri Megah Makmur masih dinilai kurang maksimal karena masih adanya kesenjangan karir antara karyawan baru dan karyawan lama. Latar pendidikan menjadi salah satu keputusan perusahaan untuk memberikan posisi langsung tanpa adanya pengembangan karir bagi karyawannya. Kurangnya perhatian dan penanganan perusahaan pada pengembangan karir karyawannya menimbulkan timbunan karyawan di level SPG yang begitu banyak di bandingkan level Instore Promo dan perusahaan tidak melihat potensi disetiap karyawannya, padahal belum tentu karyawan lama tersebut tidak memiliki kemampuan bersaing di posisi tersebut, hanya saja tinggal bagaimana memberi kesempatan dan memberi pelatihan yang tepat bagi karyawan lama dan menemukan potensi pada karyawan tersebut.

Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance*, ada pulayang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Hasil kinerja karyawan di PT. Tri Megah Makmur masih dinilai kurang begitu maksimal, karena masih adanya karyawan yang belum dapat mencapai target dan mengalami penurunan target yang telah ditentukan setiap bulannya oleh manajemen. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya perubahan-perubahan yang terjadi secara faktor eksternal yaitu kendala yang di hadapi di lapangan dan belum adanya pelatihan yang mengarah kearah bagaimana penaganannya. Kurangnya penanganan yang cepat dari manajemen akan hal ini membuat tujuan perusahaan menjadi kurang tercapai di setiap bulannya. Padahal kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur Jakarta*".

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen menurut Dian Wijayanto (2015:1) adalah "ilmu dan seni, yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan sasaran organisasi". Manajemen menurut George R Terry yang dikutip dalam buku Siswandi (2015:1) adalah "pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain". Dan Siswandi (2015:2) menggambarkan dimensi manajemen sebagai ilmu mempelajari dan seni proses kerja sama manusia dengan manusia dan sarana pendukung (alat-alat) untuk mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Ernie Trisnawati Sule Kurniawan Saefullah (2016) berpendapat pada proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan dan penanda tangan kontrak kerja penempatan tenaga kerja, hingga penggunaan dari pengembangan tenaga kerja guna menepatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

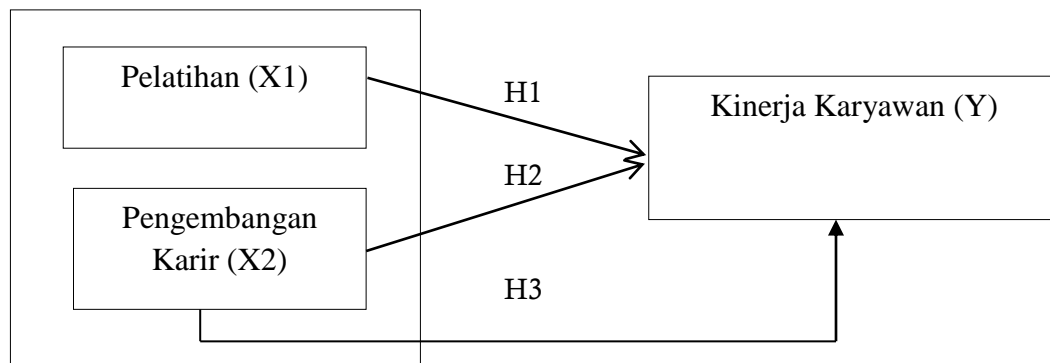
Kinerja

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari kata *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Anwar Mangkunegara (2015), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat menurut para ahli kinerja karyawan adalah penilaian dan prestasi kerja dari karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Indikator untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang disesuaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.
- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Berpikir

Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati (2015), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2015), 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.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013) indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
- 2) Prosedur sistematis, cara kerja menjalankan dengan cara yang baik dan teratur. Keterampilan teknis, kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan.
- 3) Mempelajari pengetahuan, mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.
- 4) Mengutamakan praktek dari pada teori

Menurut Widodo (2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian.

P1 : Pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Perkembangan 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, 2013) 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. Berdasarkan uraian pernyataan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, dan adanya kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Keperdulian para atasan langsung
Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.
- 4) Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

P₂: Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Buku Anwar Mangkunegara (2015:69) bahwa:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki (*IQ*) rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ* superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya dan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

P₃ : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif sebagai wujud dalam mengembangkan sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian terdapat berbagai macam pendekatan yang digunakan penelitian kuantitatif bagaimana melihat pengaruh variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen yaitu kinerja, metode yang dilakukan dengan survey deskriptif. Populasi yang didapat dari hasil penelitian ini yaitu karyawan PT. Tri Megah Makmur yang berjumlah 210 karyawan maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 68 orang responden.

ANALISIS DAN HASIL DATA

Karakteristik identitas responden adalah *profile* terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi dengan benar dan lengkap, analisis mengenai data responden berdasarkan jenis kelamin dan dapat dilihat dalam tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	5	8%
2	Perempuan	63	92%
	Jumlah	68	100%

Dari tabel diatas karakteristik identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 68 orang dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang paling dominan adalah perempuan sebanyak 63 orang atau 92% dan untuk laki-laki sebanyak 5 orang atau 8%.

Usia responden dikelompokan menjadi beberapa bagian dan dapat dilihat dalam tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20 – 29 tahun	11	16.17%
2	30 – 39 tahun	39	57.35%
3	40 – 49 tahun	13	19.11%
4	>50 tahun	5	7.37%
Jumlah		68	100%

Dari tabel karakteristik identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 68 dikelompokan menjadi:Usia 20 – 29 tahun sebanyak 11 orang atau 16.17%, usia 30 – 39 tahun sebanyak 39 orang atau 57.35%, usia 40 – 49 tahun sebanyak 13 orang atau 19.11%, dan usia >50tahun sebanyak 5 orang atau 7.37%.

Uji Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dapat di jelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (R^2) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.5 Koefisien Determinasi Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,695	,686	2,878

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas tabel 1.5 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi dari pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834 artinya terdapat korelasi yang kuat dari pelatihan dan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja perusahaan. Koefisien kolerasi yang ditemukan sebesar 0,834 termasuk dalam katagori Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 yang ditemukan termasuk pada katagori berkolerasi sangat sempurna. Ini menunjukkan perusahaan harus mampu mendorong karyawannya untuk berperan aktif dalam keikutsertaan pelatihan-pelatihan yang diadakan didalam perusahaan, muapun diluar perusahaan. Hal ini menunjukkan perusahaan dapat

melihat sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki keahlian khusus dalam pengembangan karir.

Nilai koefisien determinasi diatas menunjukkan 69,5%. Pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja dengan nilai 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dari penelitian ini. Artinya ada hal yang memang bisa meningkatkan kinerja karyawan selain dari pelatihan dan pengembangan karir.

H₁ : Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Pernyataan hipotesis H1 dapat dikatakan sesuai jika kita melihat dari hasil perhitungan Uji t di gunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Uji t dilakukan dengan 2 sisi dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 10%. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1.7 Hasil Uji t Pelatihan (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		T
1	(Constant)	10,541	3,618		2,913	,005
	Pelatihan	,731	,092	,699	7,943	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 7,943 > t_{tabel} 1,667$ hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak . ini membuktikan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Megah Makmur. Jika melihat kajian teori yang dikemukakan sebelumnya, teori pelatihan dapat berdampak terhadap kinerja. Menurut Widodo (2015:82), “pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. “ Semakin ditingkatkannya pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Pada pengembangan karir hasil data menunjukkan nilai positif dan signifikan, kita bisa melihat pada tabel 1.8 dibawah ini. Sehingga pernyataan dari hipotesis H2 dapat kita buktikan, semakin baik pengembangan karir karyawan dapat berdampak positif pada kinerja. Artinya pengembangan karir karyawan ini sebagai bentuk motivasi individu untuk dapat memberikan yang terbaik bagi kemajuan

perusahaan. Menurut (Bahri,2016:221) Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan dapat berlomba-lomba bersaing secara positif dan adil untuk mendudukin jabatan penting didalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.8 Hasil Uji t Pengembangan Karir (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,797	2,487		4,743	,000
	Pengembangan	,732	,066	,807	11,084	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 11,084 > t_{tabel} 1,667$ hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak . ini membuktikan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tri Megah Makmur.

H_3 : Bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Jika melihat hasil dari uji yang lain, yaitu Uji F kita bisa melihat dari variabel pelatihan dan pengembangan karir Uji F digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan uji dua sisi dan dengan taraf signifikan 10%. Berdasarkan perhitungan melalui SPSS versi 23, maka hasil uji f dapat dilihat pada tabel 1.9 berikut:

Tabel 1.9 Hasil Uji F Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229,325	2	614,663	74,202	,000 ^b
	Residual	538,440	65	8,284		
	Total	1767,765	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Pelatihan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 74,202 > F_{tabel} 2,39$ hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terdapat

kinerja karyawan PT. Tri Megah Makmur. Menurut Leon C. Mengginson yang di kutip dalam buku Anwar Mangkunegara (2015:) adalah sebagai berikut : “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah satu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dapat dibuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur.
2. Bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing pada PT. Tri Megah Makmur.

Dari hasil penelitian penulis telah mendapatkan kesimpulan, dan saran dari penulis antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja dimasa mendatang yang ditinjau dari Kinerja Perusahaan saat ini terutama dilihat dari pelatihan dan pengembangan karir yang diharapkan ada pada setiap individu karyawan. Terbukti dengan penelitian yang sudah dilakukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Megah Makmur. Banyak hal yang perlu ditingkatkan dan menjadi dasar pertimbangan untuk menjaga nama baik serta meningkatkan prestasi yang sudah dimiliki yang berfokus pada kinerja karyawan, pada akhirnya kepentingan perusahaan saling terpenuhi.
2. Perlunya menjaga kualitas pelatihan dan pengembangan karir agar tetap bertahan dengan baik dan tidak menurun. Karena menurunnya kualitas pelatihan untuk karyawan baru dan lama akan mengakibatkan ketidak siapan karyawan dalam menghadapi dunia kerja dan kurangnya ketrampilan saat bekerja. Begitupun jika menurunnya kualitas pengembangan karir di perusahaan akan mengakibatkan penimbunan karyawan dan ketidak maksimalnya pengelolaan SDM yang ada sehingga tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan menurun dan sulitnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Depok: Rajawali Pres
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusaha* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Nurhayati, Efi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Yrama Widya
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiono, 2012. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2013. *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2012. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Binis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Eka, Maulia. 2017. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia*. Tesis. Fakultas ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.
- Putu Ni Luh. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi kerja pada karya mas ART GALLERY*. Universitas Udayana Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9.
- Lucky, Maskarto. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama*. STIE Kridatama Bandung. JBMI Vol. 14 No. 3.
- Rahman, Nur. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International*. Politeknik Negri Batam. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4, No. 1.
- Nonayu, Ninin. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3.