

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI ARTHINDO UTAMA****A.Sudrajat****Universitar Bina Sarana Informatika****(Naskah diterima: 1 Januari 2020, disetujui: 1 Februari 2020)****Abstract**

Career Development is an effort to improve the technical, theoretical, conceptual and moral abilities of employees according to the needs of the job or position. This study aims to analyze the effect of the effect of training and development on employee performance. The research sample was taken by purposive sampling technique. The data collection method uses primary data by distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Arthindo Utama. The collected data is quantitative and will be analyzed using existing formulas and assisted with the SPSS 17.0 software. The results showed that the training partially stated a significant effect on employee performance. This is evident from the partial test results obtained p -value < 0.05 which is 0.029, while career development partially states a significant effect on employee performance. This is evident from the partial test results obtained p -value < 0.05 which is 0.002. But the next hypothesis gives negative results that the two variables, namely Training and career development simultaneously affect employee performance. This is evident from the results of the simultaneous test obtained p -value < 0.05 which is 0.000. And the contribution of training and employee development to employee performance at PT. Arthindo Utama by 18.9%. This research is expected to be beneficial to readers and can be used as a basis for further research career development by adding other variable factors, so that research can be perfect.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance.

Abstrak

Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Arthindo Utama. Data yang terkumpul bersifat kuantitatif dan akan dianalisis menggunakan rumus-rumus yang ada dibantu dengan software spss 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial diperoleh p -value $< 0,05$ yaitu 0,029, sedangkan pengembangan karir secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial diperoleh p -value $< 0,05$ yaitu 0,002. Namun pada hipotesa selanjutnya memberikan hasil negatif bahwa kedua variabel yaitu Pelatihan serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji simultan diperoleh p -value $< 0,05$ yaitu 0,000. Serta Kontribusi pelatihan dan

pembangunan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Arthindo Utama sebesar 18,9%. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pada pembaca dan dapat dijadikan dasar pengembangan karir penelitian selanjutnya dengan menambahkan faktor variabel lain, sehingga penelitian dapat sempurna.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sekarang ini, perkembangan industri dapat dikatakan semakin pesat, persaingan pun akan semakin ketat. Setiap perusahaan juga tentunya harus mempersiapkan amunisi – amunisi untuk dapat mengungguli kompetitornya. Keunggulan tersebut tidak hanya diukur dari meningkatnya jumlah konsumen produk dan meningkatnya jumlah keuntungan perusahaan, namun ada satu hal yang jauh lebih penting daripada keunggulan produk, yaitu keunggulan dalam hal persaingan sumber daya manusia.

Pelatihan karyawan adalah suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. Pengembangan karir karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Perusahaan harus memenuhi hal – hal tersebut apabila memang karyawan tersebut layak menerimanya. Apabila tidak dipenuhi,

tentunya akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan perusahaan harus siap kehilangan asset terbaiknya dan secara tidak langsung akan berdampak negatif pada produktifitas dan keuntungan perusahaan. Hal demikianlah yang dapat memicu peningkatan tingkat kinerja karyawan. Definisi kinerja karyawan, Kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007:153), beliau mendefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karywan dan organisasi yang bersangkutan

Kondisi di PT. Arthindo Utama yang berkaitan dengan penerapan sistem pelatihan, pengembangan karir serta tingkat kinerja karywan hampir sama dengan perusahaan lain pada umumnya. Namun dalam penelitian ini, peneliti lebih menyorot apakah ada pengaruhnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Arthindo Utama.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Pengem-**

bangun Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arthindo Utama”.**II. KAJIAN TEORI**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Marwansyah (2010:3) mendefinisikan MSDM sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006, h.3), MSDM adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Pelatihan Gomes (2003: 197) adalah setiap usaha untuk memperbaiki perpormansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya.

Pengertian Pengembangan Karyawan Menurut Handoko (2000: 123), adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri karyawan yang mungkin selama ini terpendam untuk tujuan pengembangan personal dan perusahaan. Mengembangkan budaya perusahaan dalam aspek hubungan kerjasama team yang berkualitas untuk kemajuan perusahaan. Mendoroang rasa percaya diri karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, dimana tujuan penelitian berdasarkan jenis penelitian ini adalah uji hipotesis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Arthindo Utama dengan karyawan dari setiap departemen sebagai responden. Dimensi waktu yang ditetapkan pada penelitian ini adalah silang tempat (*cross section*), yaitu meneliti dalam jangka waktu satu periode atau tahun dengan menggunakan data empiris dari banyak objek penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara random kepada karyawan di PT. Arthindo Utama, dengan durasi 15 menit dengan mendengarkan jawaban dari karyawan PT. Arthindo Utama.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden dalam hal ini karyawan PT. Arthindo Utama.

c. Studi literature

Studi literature ini dilaksanakan dengan mempelajari buku yang sesuai dengan penelitian ini dan pencarian data yang terkait tentang penelitian ini.

Dalam Penelitian ini penulis mengambil metode pengumpulan data secara wawancara, dengan melalui tahapan-tahapan analisis data sebagai berikut:

- a. Editing yaitu dengan meneliti jawaban-jawaban yang telah diberikan responden, maksudnya untuk mengetahui apakah jawaban tersebut sesuai dengan petunjuk pengisian jawaban.
- b. Tabulasi yaitu memberikan score terhadap jawaban-jawaban responden berdasarkan skala pengukuran yang telah ditetapkan.
- c. Pengolahan data yaitu mengolah data sesuai dengan pendekatan penelitian uji normalisasi, uji heterokedastisitas dan uji multikoleniaritas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Arthindo Utama beralamat di Jl. Wijaya, Grand Wijaya Blok F 46 – 47 Kelurahan Pulo Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan . Penulis dalam pengambilan pendapat dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang ada di Kantor PT. Arthindo Utama. Dalam hal responden penulis kelompokkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jenis kelamin, ada 30 responden yang diambil pendapatnya yang terdiri dari 28 orang laki-laki dan 2 orang wanita
- b. Berdasarkan pendidikan, dari 30 responden yang diambil pendapatnya terdiri dari 2 orang berpendidikan S2, 6 orang berpendidikan S1 dan 22 orang berpendidikan setingkat SMTA.

Uji Persyaratan Analisis

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian asumsi klasik yang didalamnya ada uji normalisasi uji heterokedastisitas dan uji multikoleniaritas.

Uji Normalitas

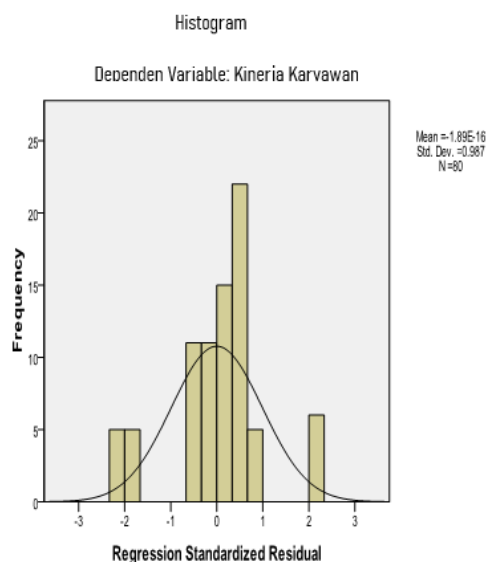
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel tak bebas mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik Normal P-P *Plot of*

Regression Standardized Residual, yang identifikasi apabila sebarannya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Dasar pengambilan keputusan antara lain:

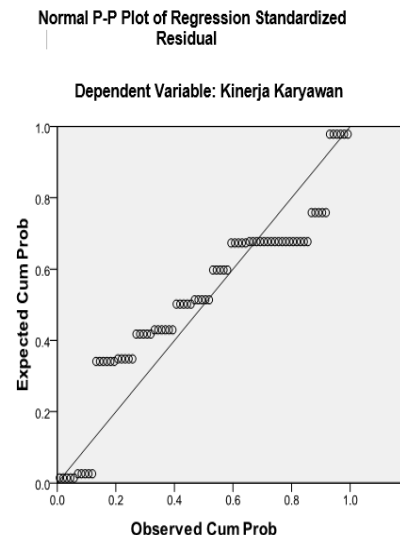
- (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas,
- (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas Dengan Histogram



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas Dengan P – P Plot



Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal P-P Plot di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan, pada grafik P-P Plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti garis diagonal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

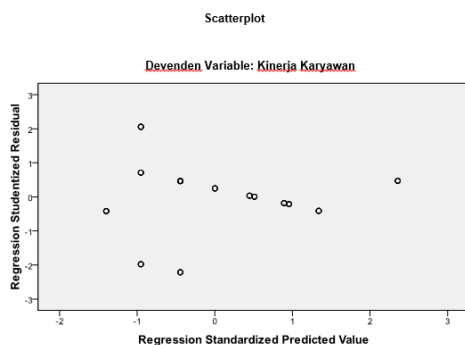
Untuk menguji ada atau tidaknya kesamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada grafik

scatterplot, dengan ketentuan sebagai berikut :

(1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas dan (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3

Grafik Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat menggunakan nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dan *Tolerance*, mempunyai nilai *Tolerance* lebih dari 10% (0,1) dan mempunyai VIF kurang dari 10.

Tabel 4.4

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)	> 0.1	< 10
Pelatihan	.979	1.022
Pengembangan Karir	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa angka tolerance variabel bebas pelatihan dan pengembangan karir mempunyai nilai tolerance seimbang yaitu 0.979 lebih dari 10% atau 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 1.022 kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen tersebut.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda, untuk dapat mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 17 yang secara rinci disajikan pada lampiran. Adapun variabel independen yang dimaksud adalah pelatihan dan pengembangan karir, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.805	.253
	Pelatihan	.160	.072
	Pengembangan Karir	.343	.106

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh bentuk persamaan model regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,805 + 0,160X_1 + 0,343X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Pengembangan Karir
- a = Angka konstan dari Unstandardized Coefficient yang dalam penelitian ini adalah sebesar 2,805. Angka ini berupa angka konstan yang berarti : besarnya tingkat kinerja karyawan saat nilai X₁ (Pelatihan) dan X₂ (Pengembangan karir) sama dengan 0.

➤ b₁ = Angka koefisien regresi pertama sebesar 0,160. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan pelatihan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,160.

➤ b₂ = Angka koefisien regresi kedua sebesar 0,343. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,343.

Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan melihat besarnya *probabilitas value* (*p-value*) dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah : (1) Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan (2) Jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima.

Tabel 4.6
Hasil Uji t (Signifikan Parsial)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		P. Value/Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	2.805	.253	11.104
	Pelatihan	.160	.072	2.221
	Pengembangan Karir	.343	.106	3.242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 di atas yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Kompensasi Langsung (X_1)

Dari probabilitas value dapat dilihat bahwa *p-value* untuk variabel kompensasi langsung sebesar 0,029 lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} hipotesis diterima, yaitu pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Dari probabilitas value dapat dilihat bahwa *p-value* untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} hipotesis diterima,

yaitu pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Signifikansi Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan melihat besarnya *probabilitas value (p value)* dibandingkan dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah: (1) Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_{03} ditolak dan (2) Jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_{03} diterima.

Tabel 4.7
Hasil Uji F (Signifikansi Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.231	2	5.115	8.960	.000 ^a
	Residual	43.957	77	.571		
	Total	54.187	79			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.7 di atas yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS versi 17 dapat dijelaskan dari probabilitas value dapat dilihat bahwa *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yaitu bahwa pelatihan (X_1), pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil uji t variabel Pengembangan karir (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Gahlia Indonesia. Bogor.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*: Manajemen Sumber daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Jimmy, L. Gaol, Chr, 2014, *A to Z Human Capital*, Jakarta : Grasindo

- Hasibuan Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, Jonathan, 2013, *Metode Riset Skripsi*, Jakarta : Elex Media Komputindo
- Sumitro, Nana, 2001, *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari perspektif PIO*, Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI , Depok
- Mondy, R.W., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta : PT. Rineka Cipta.