Bridging: Journal of Islamic Digital Economic and Management
ISSN: 3025-9177
Vol. 2 No. 2 November 2024 Hal. 16-28
Open Access: https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging

PENGARUH PELATIHAN PENINGKATAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PT. PNM MEKAAR CABANG INDRAMAYU

Fitya Nabila Diliyanti[1], Ellin Herlina[2], Asep Kosasih[3], Winda Dwi Yanthi[4], M. Anissul Fatta[5]

[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon

Email : fityanabiladiliyanti@gmail.com[1], ellinherlina@stiecirebon.ac.id[2], asepstikom62016@gmail.com[3], windadwiyanthi2208@gmail.com4, anissulfata@gmail.com[5]

INFO ARTIKEL
Sejarah Artikel:
Diterima, 05 September 2024
Direvisi, 20 September 2024
Disetujui, 07 Oktober 2024

KEYWORDS
Job Improvement Training
Employee Performance
Career Development

ABSTRACT

This research aims to analyze how much influence training to improve work and employee performance has on career development at PT. PNM Mekaar Indramayu Branch. Meanwhile, the analytical method used is a quantitative method with descriptive analysis. The total employee population of PT. PNM Mekaar Indramayu Branch is 733 employees with a sample of 88 employees. The collection techniques used in this research are documentation, observation and questionnaires. The analytical methods used are validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination, classical assumption test, partial t test and simultaneous f test. The results of this research conclude that at PT. PNM Mekaar Indramayu Branch, Job improvement training is good, employee performance is good. then it is known that the tcount value for the Job Training variable is 1.791 which is greater than the ttable value of 1.98827 with a significance level of 0.007 < 0.05, which means that the Job Training variable (X1) has a significant positive effect on Career Development (Y) while it is known that the tcount value for the Performance variable amounting to 4,675 is greater than the ttable value of 1.98827 with a significance level of 0.000 < 0.05, it can be interpreted that the Performance variable (X2) has a significant positive effect on career development (Y) and it is known that the sig value is for the influence of Job Training (X1), and Employee Performance (X2) simultaneously on Career Development (Y) is 0.000 < 0.05 and the Fcount value is 39,190 > Ftable 3.1 so it can be concluded that Ha is accepted which means there is a significant influence between Job Training (X1) and Performance (X2) Together (simultaneously) on Career Development (Y).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

KATA KUNCI
Pelatihan Peningkatan Kerja
Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa besarnya pengaruh dari pelatihan peningkatan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Jumlah populasi karyawan PT.PNM Mekaar Cabang Indramayu berjumlah 733 karyawan dengan sampel berjumlah 88 karyawan. Teknik pengumpulan yang digunakan pada penelitian ini adalah

CORRESPONDING AUTHOR
Fitya Nabila Diliyanti
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Cirebon
Email :
fityanabiladiliyanti@gmail.com

dokumentasi, observasi dan angket. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi liniear berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji t uji secara parsial dan uji f uji secara simultan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pada PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu, Pelatihan peningkatan kerja sudah baik,kinerja karyawan sudah bagus. maka diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan kerja sebesar 1.791 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.98827 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) sedangkan diketahui nilai thitung untuk variabel Kinerja sebesar 4.675 lebih besar dari nilai ttabel 1.98827 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y) serta diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Pelatihan kerja (X_1), dan Kinerja Karyawan (X_2) secara simultan Terhadap Pengembangan Karir (Y) adalah sebersar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 39.190 > F_{tabel} 3,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Kinerja (X_2) Secara Bersama-sama (simultan) Terhadap Pengembangan Karir (Y).

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil, sehingga dapat menghadapi ketatnya persaigan antar peusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan banyak sekali dicari oleh perusahaan terutama pada perusahaan besar, untuk membuat perusahaan tersebut unggul di bidangnya.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena mereka sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk menarik pegawai yang memiliki kemampuan memenuhi tugas dan pekerjaannya. Salah satunya adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan analisis kebutuhan beserta analisis tempat kerja dan kebutuhan pegawai agar diperoleh orang yang benar-benar tepat untuk pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk menarik pegawai (Ustriana, 2017).

PT. PNM MEKAAR CABANG INDRAMAYU merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang pembiayaan dan pemberdayaan perempuan. PNM Fenomena yang terjadi sejak tahun 2020-2023 pada perusahaan yaitu tingginya tingkat karyawan yang resign dan mangkir yang di sebabkan adanya target yang dibebankan pada karywan baru disamaratakan dengan karywan yang masa kerjanya sudah lebih dari 3 bulan, kemudian seringnya pergantian karywan yang belum cekatan untuk menangani masalah yang ada sebelumnya. Sehingga mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan tersebut dan menurunnya capaian target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Ichan (2020), pelatihan merupakan suatu proses untuk membentuk dan membekali pegwai dengan menambah keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilaku sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, efektif dan dapat dilakukan secara rasional. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih untuk perusahaan . Seorang karywan yang handal dapat lebih mudah menyelesaikan tugas dan permasalahan yang akan di hadapi dimasa yang akan datang, baik tugas dari atasan atau masalah yang terdapat di luar ruang lingkup perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut akan mempermudah karyawan untuk memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas- tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh

pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Para karyawan yang memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan akan ada kesempatan dalam mengembangkan karier lebih tinggi (Adnyani & Dewi, 2019).

Pelatihan peningkatan kerja harusnya di lakukan paling tidak 6 bulan sekali agar karyawan dapat memperbaharui pegetahuan dan saling bertukar pengalaman agar jika ada permasalahan yang sama dapat diatasi dengan cara-cara yanng di dapat dari sesi *knowlage sharing*. Pelatihan juga diberikan kepada calon karyawan pada saat awal masuk bekerja di PT. PNM MEKAAR, Sedangkan pada *Account Officer* dan *Finance Administration* Officer terdapat perbedaan *job desk* sehingga masih adanya ketidak tahuan dalam laporan pekerjaan , laporan operasional dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan sistem yang dipakai perusahaan belum tersalurkan sepenuhnya kepada seluruh elemen manajemen. Sehingga menghambat karyawan tersebut dalam menangani sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan job desk orang lain.

Kurangnya kepercayaan terhadap karyawan maka akan sulit bagi karyawan khususnya *Account Officer* untuk mendapatkan promosi jabatan, untuk mendapatkan kenaikan jabatan Account Officer harus memiliki capaian target yang bagus, penanganan nasabah yang baik, serta keterampilan dalam mencari debitur yang tidak bad caracter. Dengan kepercayaan nasabah terhadan Account Officer itu sendiri akan menguntungkan 0dari segi referal nasabah baru, atau dari perekrutan nasabah tahap lanjutan yang akan meningkatkan Ostanding perusahaan atau unit penempatan.

Dewi (2019), kinerja merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan pekerjaan. Kinerja karyawan sendiri mampu mepengaruhi jenjang karir dimana meberikan sebuah benefit bagi karyawan dari segi kenaikan gaji, kenaikan jabatan yang lebih tinggi serta keuntungan lainnya. Maka dari itu pelatihan peningkatan kerja dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi untuk kemajuan karir karyawan itu sendiri dan akan mengurangi tingkat karyawan resign dan mangkir sehingga mampu meningkatkan atau tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Akbar, et al, (2021), pengembangan karir merupakan usaha-usaha untuk mengingkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.Namun untuk meningkatkan jenjang karir tentu tidak mudah karena harus melewati dan memiliki syarat yang harus terpenuhi, sehingga karyawan harus bekerja keras untuk mncapai tujuannya tersebut. Syahputra (2020) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Ketrampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, di ajukan sebuah judul penelitian berjudul ‘’Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. PNM MEKAAR Cabang Indramayu”.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan pendapat Sinambela (2019: 260) ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukanpekerjaanya dengan lebih baik.

Kinerja

Menurut Jeni, R.S. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemauan atau kesediaan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelatihan

Menurut Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Menurut Ivancevich dalam Halim, K.O., Mona. Loren, E. & Wijaya, D. (2019), pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain. Menurut pandangan para ahli sebelumnya, pelatihan merupakan sebuah metode manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keahlian, keterampilan, dan sikap dalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan jenis pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena dalam penelitian ini menggunakan data-data berupa angka kemudian diolah dan menganalisis angka-angka tersebut sehingga memberikan gambaran terhadap pembaca. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT. PNM Mekar Indramayu berjumlah 733 orang sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini yang diambil sebanyak 88 orang yang merupakan bagian dari populasi yang sebagai responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang merupakan metode untuk mengumpulkan data primer dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Survei tersebut dilakukan di PT. PN Mekar Indramayu. Data primer didapat melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. Penelitian Kepustakaan merupakan suatu kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian. Dilakukan untuk memperoleh data sekunder secara landasan teori yang digunakan sebagai pendukung dalam pembahasan penelitian kepustakaan dengan cara membaca literatur yang berhubungan dengan masalah. Penelitian kepustakaan datanya didapat dari studi kepustakaan (library research) jurnal internet. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji kolerasi berganda, dan uji hipotesis (uji parsial dan uji simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari sebuah kuisioner yang telah digunakan dalam melakukan penelitian. Hasil dari diperoleh dengan melakukan korelasi pada setiap skor variabel dari jawaban yang diperoleh dari para responden dengan total skor masing masing variabel.

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan dalam upaya menunjukan ketepatan dan kesesuaian pada data yang akan diteliti. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk menunjukan ketepatan pada setiap data yang diperoleh dari para responden.
Ada dua kriteria dalam pengujian yaitu sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > t_{tabel}$ "Valid"
2. Jika $r_{hitung} < t_{tabel}$ "Tidak Valid"

Adapun berdasarkanpenelitian yang dilakukan oleh penulis dengan jumlah responden sebanyak 88 orang, maka df = 88 - 2 = 86. Maka diperoleh r tabel sebesar 0.1765. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistocal Package for social science*) version 25, dengan menghasilkan r_{hitung} tiap item sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengukuran Validitas

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X1_1	0,949	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X1_2	0,960	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X1_3	0,958	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X1_4	0,947	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X1_5	0,937	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2_1	0,882	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X2_2	0,889	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X2_3	0,784	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X2_4	0,766	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X2_5	0,594	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X3_1	0,908	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_2	0,875	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_3	0,862	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_4	0,878	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_5	0,799	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_6	0,301	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)
X3_7	0,968	0.1765	r hitung > r tabel (Valid)

Sumber : hasil pengolahan SPSS 2024

Hasil dari uji validitas diata menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai validitas r hitung > r tabel sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan dalam menguji apakah suatu item/instrumen pada pernyataan-pernyataan dalan kuisioner merupakan indikator dari variabel. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu alat uji yang biasa digunakan dalam menguji sejauh mana suatu instrumen dapat memberikah hasil pengukuran yang konsisten apabila penelitian dilakukan secara berulang-ulang. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Yaitu:

$r11 = (\frac{k}{k-1})(1 - \frac{?s^2}{s^2})$

keterangan :

r11 = reliabilitas instrumen
k = banyak butir pernyataan
s^2t = total varian
s^2b = jumlah butir varian

Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Sugiono : 2018) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Interval Kriteria reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	1,000-0,800	Sangat Tinggi
2	0,799-0,600	Tinggi
3	0,599-0,400	Sedang
4	0,399-0,200	Rendah
5	0,199-0,000	Sangat Rendah

Sumber: sugiono (2018)

Mengacu kepada tabel 2 sebagai bahan dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, dalam melakukan pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan apikasi komputer seperti *SPSS 25.* Berikut merupakan hasil dari pengujian reliabilitas pada setiap instrumen variabel:

Tabel 3. Hasil pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pelatihan Kerja	0,973	Sangat Tinggi
Kinerja	0,704	Tinggi
Pengembangan Karir	0,902	Sangat Tinggi

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai *cronbach's Alpha* yaitu pada variabel Pelatihan Kerja (X_1) = 0,973, Kinerja (X_2) = 0,704 dan Pengembangan karir (Y) = 0,902. Ukuran yang dipakai dalam menunjukan pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 0,973 > 0,60 dengan demikian instrumen Pelatihan Kerja dapat dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi, X_2 0,704 > 0,60 dengan demikian instrumen Kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi dan Y 0,902 > 0,60 dengan demikian instrument Pengembangan karir dapat dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

Uji asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melakukan pengujian dari data yang dimiliki baik variabel bebas dan juga variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Dalam melakukan uji normalitas dilakukan dengan cara uji statistic dengan non parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). nilai signifikansi dari residual yang berdistribusi normal apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) dalam pengujian ini lebih besar dari α = 0,05, maka data yang dimiliki dapatdikatakan normal.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters[a,b]	Mean	0000000
	Std. Deviation	4.02707231
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.045
Test Statistic		.063
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.

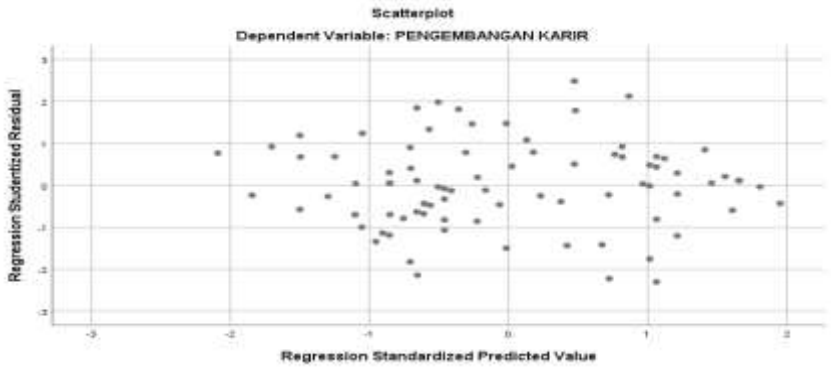
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Nilai *one-sampel Kolmogorov-smirnov test* adalah 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwasannya distribusi data normal dan artinya asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengujian ke pengujian yang lainnya. Cara untuk mendeteksi ada ataupun tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar analisis sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

1. Jika ada pola terterntu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (melebar kemudian menyempit, bergelombang), maka hal ini mengindikasikan telah terjadi heteros kedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik seperti yang telah disebutkan diatas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Pengukuran Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot
Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2024

Uji heteroskedastisitas dalam model regresi menunjukan pola menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu y dan tidak terdapat pola jelas dan menyempit. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan sebagai upaya untuk menentukan ada tidaknya korlasi yang sempurna atau mendekati hubungan yang sempurna. Dalam melakukan penelitian ini teknik dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Tabel 5. Hasil Pengukuran Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,788	1,833		4,249	,000		
	Pelatihan Kerja	,196	,104	,213	2,892	,007	,483	2,069
	Kinerja Karyawan	,756	,162	,525	4,667	,000	,483	2,069

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukan bahwa nilai VIF untuk setiap varibel bebas (X) lebih kecil dari 10.

1. Pelatihan Kerja (X_1) : 2,069
2. Kinerja Karyawan(X_2) : 2,069

Dilihat dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas sehingga uji asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui kondisi dari variabel dependen jika variabel independen sebagai faktor prediktor di naik-turunkan nilainya. Hasil dari analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,788	1,833		4,249	,000
	Pelatihan Kerja	,196	,104	,213	2,892	,007
	Kinerja Karyawan	,756	,162	,525	4,667	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka saat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = 7.788 + 0{,}196\ X_1 + 0{,}756\ X_2$ dilihat dari hasil tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a= 7.788), artinya jika Pelatihan kerja dan Kinerja maka Pengembangan karir bertambah 7.788.
b. Koefisien regresi (b1=0,196) artinya jika Pelatihan kerja yang terjadi bertambah satu kali maka Pelatihan yang di berikan PT. PNM Mekaar Cabang Indramyu bertambah sebesar 0,196 kali.
c. Koefisien regresi (b2=0,756) artinya jika Kinerja yang terjadi bertambah satu kali maka Kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu bertambah sebesar 0,756 kali.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari Pelatihan kerja (X_1) dan Kinerja Karywan (X_2) baik secara parsial ataupun secara bersama-sama terhadap Pengembangan Karir (Y) berikut merupakan hasil dari koefisien determinasi yang telah diteliti pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,524	,569	4,05799

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil output model summary diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,524. Cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$
$KD = 0{,}724^2 \times 100\%$
$KD = 52{,}4\ \%$

Hal ini menunjukan bahwa persentase pengaruh Pelatihan dan Kinerja terhadap Pengembanagn Karir yakni sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya yakni sebersar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan juga uji F (Simultan).

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Dasar dalam melakukan pengambilan keputusan pada uji T seperti berikut ini :

H_o : Ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig > 0.05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
H_a : Diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig < 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Untuk dapat mengetahui ada maupun tidaknya pengaruh diantara Pelatihan kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir (Y), maka dilakukan analisis sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial) Pelatihan Kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,788	1,833		4,249	,000
	Pelatihan Kerja	,196	,104	,213	2,892	,007
	Kinerja Karyawan	,756	,162	,525	4,667	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas maka diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan kerja sebesar 2,892 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98827 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y), hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Kinerja (X_2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Untuk dapat mengetahui ada maupun tidaknya pengaruh diantara Kinerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y), maka dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial) Kinerja (X_2) Terhadap Pengembangan Karir (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,788	1,833		4,249	,000
	Pelatihan Kerja	,196	,104	,213	2,892	,007
	Kinerja Karyawan	,756	,162	,525	4,667	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas maka diketahui nilai thitung untuk variabel Kinerja sebesar 4.667 lebih besar dari nilai ttabel 1.98827 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir (Y), hal ini berarti Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk menguji signifikansi terkait pengaruh Pelatihan Kerja dan Kinerja terhadap Pengembanagn Karir secara simultan dan parsial. Dasar dalam melakukan pengambilan keputusan pada uji F seperti berikut ini:
H_o : Ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig > α maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
H_a : Diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig < α maka terdapat pengaruh yang signifikan.
Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1296,362	2	648,181	39,362	,000[b]
	Residual	1399,717	85	16,467		
	Total	2696,080	87			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS, 2024

Pengujian Hipotesis ketiga Berdasarkan output diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Pelatihan kerja (X_1), dan Kinerja Karyawan (X_2) secara simultan Terhadap Pengembangan Karir (Y) adalah sebersar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 39,362 > F_{tabel} 3,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1) dan Kinerja karyawan (X_2) Secara Bersama-sama (simultan) Terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Pengembangan karir

Berdasarkan hasil dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan diatas dengan Uji T untuk variabel Pelatihan kerja didapat T_{hitung} sebesar 1.791 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1.98827 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pada karyawan PT. Mekaar Cabang Indramayu. Pelatihan kerja membantu individu untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan

pengetahuan mereka dalam bidang tertentu. Ini dapat mencakup keterampilan teknis, manajerial, atau bahkan soft skill seperti komunikasi dan kepemimpinan. Dengan mengikuti pelatihan yang relevan, seseorang dapat meningkatkan kualifikasi mereka di pasar kerja. Sertifikasi dan pelatihan terstruktur dapat meningkatkan daya saing dalam mencari pekerjaan atau promosi di tempat kerja.

Pelatihan kerja sering kali menjadi jalan untuk naik ke level karir yang lebih tinggi. Ini bisa melalui peningkatan tanggung jawab, promosi, atau mendapatkan proyek-proyek penting di tempat kerja. Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka melalui pelatihan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini juga dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berbakat dan mengurangi turnover.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh SS. Ningsih (2009) dengan hasil penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir. Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.

Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan diatasdengan Uji T untuk variabel Kinerja Karyawan didapat T_{hitung} sebesar 4,675 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98827 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal dalam pengerjaan jobdesknya maka perusahaan akan senantiasa memperhatikan hal tersebut sebagai nilai tambah bagi karyawan itu sendiri. Tentu saja dengan begitu akan berdampak positif bagi karyawan dalam pengembangan jenjang karinya diperusahaan itu sendiri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Pakaya (2022) dengan hasil penelitian bahwaa Penilaian Kinerja karyawan berpengaruh positid dan signifikan Terhadap Pengembangan Karier Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan diatas, pelatihan kerja dan kinerja karyawan terhadap Pengembangan karir. yaitu dengan uji koefesien Determinasi didapatkan sebesr 69,5% dan varibel yang tidak jelaskan pada peneliti ini didapatkan sebesar 30,5%. serta pada Uji F didapatkan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 dan Fhitung 39,190 > Ftabel 3,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X1) dan kinerja karyawan (X2) Secara Bersama-sama (simultan) Terhadap Pengembangan karir (Y).

Dengan adanya pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan dan kinerja karyawan dapat meningkatkan pengembangan karir untuk bekerja secara terorganisir dan sesuai dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya pada PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Hamzah, Enza Resdiana (2023) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama sama antara Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara Pelatihan peningkantan kerja terhadap pengembangan karir di PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu. Sehingga dapat disimpulkan semakin sering pelatihan peningkatan kerja yang diberikan maka semakin tinggi peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan.
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara Kinerja karywan terhadap pengembangan karir di PT. PNM Mekaar Cabang Indramayu. Sehingga dapat

disimoulkan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka semakin banyak peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan tersebut.

3. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara pelatihan peningkatan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di PT.PNM Mekaar Cabang Indramayu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin bagus pelatihan peningkatan kerja dan kinerja karyawan maka semakin banyak peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan diantarnya sebagai berikut: diharapkan Pelatihan Peningkatan Kerja yang diberikan pihak PNM kepada karyawan sebaiknya dijadwalkan dengan baik dan diberikan pada karyawan yang masa kerjanya kurang dibawah 6 bulan. Serta dijadwalkan juga untuk *refreshment* bagi karyawan yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun, sehingga kemampuan karyawan dalam menjalankan *job desk* semakin meningkat dan handal. Diharapkan pihak PNM agar tetap mengevaluasi kinerja karyawan sehingga peluang naik jabatan atau pengembangan karir bagi karyawan yang memang layak. Diharapkan pihak PNM memberikan motivasi dan bagi karyawan untuk bisa memiliki kemampuan yang handal dan kinerja yang baik untuk bisa mendapatkan jenjang karir yang telah dijanjikan pada saat *recrutmen.* Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan sebagai acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dan penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini dengan responden, tempat dan populasi yang berbeda atau belum ada pada penelitian saat ini.

REFERENSI

Ustriana. (2017, September). Analisis Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Riset Edisi XX, III, 46.*

Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tritanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA, 71-73.*

Dewi, V. K., Herni, P., Azhar , A., Denok, S.,& Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar.* Insan Cendekia Mandiri: Solok.

Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 343-352.*

Akbar, M. F., & et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Insan Cendekia Mandiri: Solok.

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(02), 085.*

Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. Value : *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 198–213.*

Priyono, & Marnis. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Suryantiko, D. & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA, 6(1). 351-360*

Halim, K.O. Mona. Loren,E. & Wijaya, D. (2019). Ina Namora Putri Siregar5. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt sentosa plastik medan, *Jurnal Wahana Inovasi, 8(1). 2089-859*

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, 185.*

Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: ALFABETA,CV

Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

Jurnal Warta Edisi, April, 91–96.
Rosmalinda,. & Safrianto, A.S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt interpak global canindo bekasi. J*urnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(3). 2579-7476*
Jeni, R.S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada bpjs ketenagakerjaan kantor cabang kota kediri jawa timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(2)*
Simarmata, J., Manuhutu, M. A., Yendrianof, D., Iskandar, A., Amin, M., Sinlae, A. A. J., Siregar, M. N. H., et al. (2021). P*engantar Teknologi Informasi*. Yayasan Kita Menulis. Retrieved from
Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Sandiasih, Ed.). PT Remaja Rosdakarya.
Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. Jurnal EMBA : *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).*
Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. (2019).Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. Jurnal EMBA : *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).*
Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C.(2020).Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business., 4(2),267–275.*
Elisabet, O. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Jurusan Ilmu Administrasi, 1(1), 1–7.*
Pratama, F., & Santi Puspita, dan. (2021).Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.PDAM Tirta Betuah Banyuasin. *Management Business Journal, 2(2),93–104.*
Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
Eko Widodo,Suparno.2015.”*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu.Malang: IRDH.
Alex S. Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima*, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
Djarwanto, PS. 1994, *Pokok – Pokok Analisa Laporan Keuangan.* BPFE, Cetakan I, Yogyakarta.
Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “.* Semarang : UNDIP.