



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRODUK SAWITINDO JAMBI (MAKIN GROUP)

Agnes Lia Juniwati

Agnes.ljw99@gmail.com

Ponco Priyantono, S.E., M.M.

ponco.priyantono@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie

Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350

ABSTRAK

Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama karena memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. Pelatihan dalam perusahaan merupakan suatu kegiatan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Dan pengembangan karir membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner kepada karyawan PT Produk Sawitindo Jambi. Penarikan sampel menggunakan cara *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Dan hasil data di uji menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu dan dua tidak diterima, yang berarti bahwa, Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Saran dari hasil penelitian ini adalah bahwa PT Produk Sawitindo Jambi dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya seperti gaji karyawan, apresiasi suatu keberhasilan, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance always gets the main attention because it plays a very big role for the progress of the company. In-company training is an activity to develop the skills and knowledge of employees. And career development helps increase employee morale at work so that performance becomes better. Data was collected by distributing questionnaires to employees of PT Produk Sawitindo Jambi. Sampling using non-probability sampling with purposive sampling technique. And the results of the data were tested using SPSS. Based on the results of the study indicate that hypotheses one and two are not accepted, which means that, Career Training and Development have no effect on performance. Suggestions from the results of this study are that PT Produk Sawitindo Jambi can find out other factors that can affect employee performance. For example, such as employee salaries, appreciation of a success, benefits, compensation.

Keywords: Training, Career Development, Performance

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi

Undang-undang

Dasar No. 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta

dan Hak Terkait

yang dipertanggungjawabkan

kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Revisi No. 6 Tahun 2013

dan No. 11 Tahun 2016

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang sehingga dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusianya yang di mana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut lebih berkompetensi dalam bersaing guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang akan mengelola seluruh sumber daya organisasi.

PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) bergerak di bidang industri Agrikultural Dan Hortikultur memiliki 220 karyawan, perusahaan tersebut juga melakukan kewajiban pelatihan kerja yang sejalan dengan UU No.13 Tahun 2003 ketenagakerjaan bahwa pelatihan berpotensi meningkatkan kopetensi perusahaan dan berpotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut PP No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, merupakan serangkaian yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja, serta sikap agar karyawan lebih terampil dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya menjadi lebih baik sesuai standar yang diharapkan perusahaan.

Pelaksanaan program pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dikatakan Kasmir dalam (Dewi dan Rahmawati, 2020) bahwa, jika pengembangan karir karyawan meningkat maka kinerjanya akan meningkat. Seorang karyawan sebagai makhluk sosial pasti mengharapkan karirnya pekerjaannya berkembang, hal ini membuat beberapa perusahaan memilih untuk memberikan kesempatan agar sumber daya manusia yang dipunya dapat mengembangkan karirnya di perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam melakukan penelitian pada PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

Hipotesis

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja
- H2 : pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja

Landasan Teoritis

Kinerja

“Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan



organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi” (Joko (2019) sedangkan menurut Robbins dalam (Tambak, 2021), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan yang merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu yang berpengaruh untuk membentuk sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimana hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas pegawai pada perusahaan. Rivai dalam (Syahputra dan Tanjung, 2020), mengatakan pelatihan merupakan kegiatan penting yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengembangan Karir

“Pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru” Muhlis et al (2018). Sesungguhnya pengembangan karir adalah salah satu program perencanaan SDM, yang dibuat untuk mendorong semangat kerja dan melahirkan kinerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 32 responden untuk memperoleh data primer. Pertanyaan di dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan dalam bentuk tertutup, yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada jawaban yang telah ditentukan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Halim et al, 2019), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti mengambil metode *non-Probability Sampling* atau suatu metode pemilihan sampel, yaitu setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu karyawan di PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group). Sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan *Purposive Sampling*. Sampel yang dibutuhkan 32 responden karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Analisis Deskriptif
3. Skala Likert
4. Uji Asumsi Klasik:
 - Uji Normalitas,
 - Uji Heteroskedastisitas
 - Uji Multikolinearitas
5. Analisis Regresi Berganda
 - Uji Parsial (Uji t)
 - Koefisien Regresi Berganda (R²)



• Uji F

Hasil dan Pembahasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

• Uji Validitas
 Pada tahap uji validitas dilakukan pada 32 sampel dengan menggunakan SPSS versi 26. Uji validitas menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana $df = n-2$. Nilai n dalam penelitian ini yaitu 32, sehingga nilai $df = 30$. Dengan begitu, diperoleh nilai r tabel = 0,349.

• Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,779	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,650	Reliabel
Kinerja (Y)	0,667	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,779. Untuk variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,650. Terakhir adalah variabel Kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,667. Semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Artinya, seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan sebagai instrumen yang reliabel atau dapat dikatakan variabel ini sudah konsisten atau dapat dipercaya.

• Uji Normalitas
 pada penelitian ini untuk uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil nilai *Asymp Sig.* 0,200 dan nilai > 0,05. Maka pada penelitian ini, data terdistribusi secara normal. Dan penelitian ini harus menggunakan *parametric test*.

• Uji Heterokedastisitas
 Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* hasil signifikansi dari variabel Pelatihan memiliki nilai *Sig.* sebesar 0,579 dan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,220. Kedua variabel ini atau variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) pada penelitian ini, memiliki nilai *Sig.* > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel ini. Atau tidak memiliki kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi di penelitian ini.

• Uji Multikolinearitas
 uji multikolinearitas, variabel bebas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *VIF* memiliki nilai sebesar 1,014 untuk variabel Pelatihan (X1) dan 1,014 untuk variabel Pengembangan Karir (X2). Aatau dapat kesimpulan bahwa kedua variabel bebas ini memiliki nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya, masing-masing variabel bebas tidak akan berubah secara dramatis apabila dalam penelitian selanjutnya ditambahkan atau dikurangi variabel bebas di dalam model.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



- Uji Autokorelasi
uji autokorelasi diketahui pada penelitian ini mendapatkan nilai $DW = 1,804$ dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 32 responden, dan terdapat 2 variabel bebas ($K=2$). Sehingga melihat tabel dU di 2:32, sehingga didapatkan hasil dU sebesar 1,574. Sehingga, nilai $DW (1,804)$ pada penelitian ini $>$ nilai $dU (1,574)$ dan juga $DW < 4 - dU$ atau sebesar $4 - 1,574 = 2,423$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian ini. Atau, memiliki kesimpulan di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel dependen itu sendiri, baik pada periode sebelumnya atau pada periode berikutnya.

- Uji t
Hubungan variabel bebas Pelatihan terhadap Kinerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,257 > 0,05$, maka pada penelitian ini H_1 ditolak. Atau memiliki kesimpulan Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Berikutnya hubungan variabel bebas Pengembangan Karir terhadap Kinerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,596 > 0,05$, maka pada penelitian ini H_2 ditolak. Atau memiliki kesimpulan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

- Uji R^2
Nilai *R Square* sebesar 0,049. Artinya, pada penelitian ini sebaran variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir dapat dijelaskan oleh Kinerja sebesar 4,9%. Sisanya 95,1% tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas pada penelitian ini atau di luar penelitian ini.

- Uji F
Hasil Sig sebesar $0,482 > 0,05$. Artinya variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja secara simultan, atau secara bersama-sama.

Pembahasan

1. Profil Responden

Mayoritas jenis kelamin pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan tidak ada perempuan pada penelitian ini. Pada usia responden dibagi 3 kategori yaitu 17–30 tahun, 31–40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang berusia 31–40 dan lebih dari 40 tahun dengan masing-masing total 44% pada penelitian ini. Sedangkan sisanya adalah yang berusia 17–20 tahun hanya 12% pada penelitian ini. Lama bekerja dibagi ke 3 kategori yaitu kurang dari 1 tahun, 1 sampai 5 tahun dan lebih dari 5 tahun. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden lama bekerja sekitar 1 sampai 5 tahun dengan total 56% pada penelitian ini. Sedangkan yang lama bekerja lebih dari 5 tahun terdapat 44% pada penelitian ini. Terakhir, yang lama bekerja kurang dari 1 tahun tidak ada atau 0%.

2. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini, pernyataan tertinggi pada variabel pelatihan di penelitian ini adalah pernyataan “Saya merasakan manfaat program pelatihan yang diadakan dalam rangka meningkatkan kualitas dan Produktivitas” karena pada pernyataan ini memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya pada Pelatihan Kerja yaitu sebesar 4,469. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa program pelatihan yang diadakan perusahaan memberikan manfaat berupa meningkatkan kualitas serta Produktivitas. Sedangkan pernyataan terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa kelengkapan fasilitas pendukung dapat menunjang pelatihan” dengan



rata-rata sebesar 4,219. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) merasa fasilitas-fasilitas pendukung belum memadai untuk mendukung program pelatihan kerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan fasilitas pendukung agar program pelatihan kerja dapat menjadi lebih optimal. Berdasarkan analisis regresi menggunakan uji regresi berganda pada penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir di PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dari data yang didapatkan, pernyataan tertinggi pada variabel Pengembangan Karir adalah pernyataan “Saya merasa tingkat pendidikan sudah sesuai dengan jabatan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4,595 dibandingkan pernyataan lainnya pada variabel Pengembangan Karir. Hal ini menyatakan karyawan pada PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) sudah merasakan jabatan yang didapat sudah sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan. Sedangkan pernyataan yang terendah adalah “Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan yang lebih lama bekerja.” dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) terdapat ketidaksesuaian pengembangan karir berdasarkan lama berkerja. Berdasarkan uji regresi, mendapatkan kesimpulan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT Produk Sawitindo Jambi. Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja pada perusahaan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group). Hal ini berarti perusahaan harus mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya seperti gaji karyawan, apresiasi suatu keberhasilan, tunjangan, dan lain sebagainya. Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, agar dapat terus dikembangkan dan diperbaharui seiring dengan perkembangan zaman sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan dan dapat menghadapi tantangan ataupun masalah untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan karyawan agar kualitas kerjanya lebih dapat meningkat dari sebelumnya. Selain tunjangan kesehatan, hal lain yang dapat mengingatkan kinerja karyawan adalah Kompensasi.