



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ARAFIQ MEDIKA (RUMAH SAKIT CITRA ARAFIQ KOTA DEPOK)

THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CITRA ARAFIQ MEDIKA (CITRA ARAFIQ HOSPITAL, DEPOK CITY)

Khozimah Akbari ^{1*}, Rahmayanti Tumanggor ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : khozimahari24@gmail.com¹ *, dosen02223@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 30-01-2025

Revised : 01-02-2025

Accepted : 03-02-2025

Published: 05-02-2025

Abstract

The aim of this research is to find out the impact of training and career ABSTRACT development on the performance of employees of Hospital Citra Arafik. The method used is the quantitative method. The sampling technique used the Slovenian formula and obtained samples of 154 respondents. Analysis using validation tests, rehabilitation tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. Training results have a significant impact on employee performance with a determination coefficient value of 23.3% and a hypothetical test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6,885 > 1,655)$. Career development has a significant influence on the employee's performance with the determination factor value of 31.4% and the hypothesis test obtaining $t_{count} > t_{table}$ and table $(8,241 > 1.655)$. Employment training and career development simultaneously have an significant effect on the performance of employees with the regression equation $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. The determination rate is 42,0%, while the remaining 58% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(56,437 > 3,050)$.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Citra Arafik. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 154 responden. Analisis menggunakan uji validas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 3,050)$

Kata Kunci : Pelatihan, pengembangan karir, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Dari fenomena yang saya temukan di Rumah Sakit Citra Arafik Kelapa Dua Kota Depok, kualitas dan kuantitas pelayanan yang ada memang masih belum maksimal, banyak karyawan yang masih mengerjakan tugas tidak sesuai dengan SOP yang ada. Pelatihan dan pengembangan karir menjadi salah satu pemicu dengan kurangnya semangat karyawan. Mereka masih belum bekerja secara efektif karena ada beberapa karyawan baru yang belum mendapatkan pelatihan tersebut. Pengawasan dari atasan pun tidak didapatkan dengan sebagaimana mestinya, beberapa atasan hanya mengecek sesekali tidak memantau secara langsung sehingga para karyawan merasa bebas karena tidak ada yang mengawasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu perusahaan, para karyawan harus mendapatkan program pelatihan dan pengembangan karir yang memadai untuk jabatannya. Sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir, harus dipersiapkan dengan baik agar mencapai yang memuaskan. Dari observasi yang penulis lakukan, berikut data yang penulis dapatkan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1
Data Presentase Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021 – 2023

No	Aspek Penilaian	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Kejujuran	85%	83%	80%
2	Keterampilan	85%	87%	85%
3	Loyalitas	74%	78%	72%
4	Tanggung Jawab	87%	83%	80%
5	Lingkungan Kerja	75%	80%	76%
	Rata-Rata	81,2%	82,2%	78,65

Sumber RSU Citra Arafik 2024

Berdasarkan data diatas, penilaian kinerja karyawan pada RSU Citra Arafik belum mencapai pencapaian kinerja yang optimal. hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata dari tahun ke tahun mengalami peningkatan maupun penurunan. Kemudian, penilaian kinerja pada tahun 2021, 2022 dan 2023 masih dibawah kriteria yang diharapkan RSU Citra Arafik yaitu dalam kategori A (91,00-100). Sebuah perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan disuatu organisasi atau perusahaan memerlukan manajemen SDM yang baik agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan yang diinginkan. Pelatihan dan pengembangan karir memiliki kontribusi dalam potensi kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu atau kinerja perusahaan. Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan profesional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Berdasarkan observasi yang saya lakukan, Pelatihan di Rumah Sakit Citra Arafik Kelapa Dua Kota Depok masih jarang dilakukan. lebih banyak pelatihan yang diperuntukan untuk bagian medis saja, untuk karyawan non medis masih terbilang jarang dilakukan. Berikut ini adalah data pelaksanaan program pelatihan di Rumah Sakit Umum Citra Arafik pada tahun 2021-2023



Tabel 1.2
Data Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2021 - 2023

No	Divisi	Jumlah Pelatihan		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Medis	2	7	10
2	Paramedis	18	9	12
3	Penunjang Medis	6	3	7
4	Umum	5	5	8
5	Manajemen	2	4	3
Jumlah		33	28	40

Sumber RSU Citra Arafiq 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pada RSU Citra Arafiq program pelatihan pada tahun 2022 mengalami penurunan tingkat pelaksanaan program pelatihan. Kemudian, pelaksanaan pelatihan sangat jarang sekali dilakukan untuk divisi penunjang medis, umum dan manajemen. Hal tersebut dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan yang jarang mendapatkan program pelatihan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja menjadi turun dan tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Ini menjadi poin penting untuk dievaluasi agar hal tersebut dapat dihindari. Selain itu pengembangan karir juga sangat penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Didalam dunia kerja tentu perlakuan yang adil antara atasan terhadap bawahan menjadi salah satu pemicu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Keperdulian para atasan langsung menjadi acuan karyawan untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman. Kedekatan atasan dengan karyawan juga memberikan nilai plus untuk menambah poengetahuan dalam bekerja. Dengan begitu karyawan bisa dengan mudah mempoeperoleh informasi tentang pekerjaan karena didasari dengan rasa nyaman dan akrab. Hal ini diperkuat dalam data-data yang penulis dapatkan pada tabel berikut

Tabel 1.3
Data Pengembangan Karir Tahun 2020-2023

No	Program	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Promosi	24	12	9
2	Mutasi dan Rotasi	9	4	22
Jumlah		33	16	31

Sumber RSU Citra Arafiq 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa promosi jabatan yang terjadi dari tahun ke tahun semakin jarang terjadi. Mutasi dan rotasi jabatan juga jarang sekali terjadi. Namun pada tahun 2020 mengalami peningkatan. Kemudian, berdasarkan observasi program promosi, mutai dan rotasi dominan lebih sering terjadi pada divisi para medis, Jarang sekali divisi lainnya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya melalui program tersebut. Pentingnya program pelatihan dan pengembangan karir yang merata pada semua divisi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek di Rumah Sakit Umum Citra Arafiq Kelapa Dua Kota Depok. Rumah Sakit Citra Arafiq ini adalah Rumah Sakit Swasta yang berada di Jalan Komplek Perindustrian Raya, Baktijaya, Kecamatan Sukmajaya Kota Depok



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Selfian Hary Raharjo (2018:65), mengatakan bahwa validitas adalah instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain mengenai variabel penelitian yang dimaksud

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:173), bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2018:161)..

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar varibale bebas (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Menurut Imam Ghozali (2018:137).

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2018:77) berpendapat bahwa “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”.

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2018:242) terdapat berbagai macam teknik korelasi, yaitu korelasi Person Produce Moment, Korelasi Rasio, Korelasi Spearmen Rank, Korelasi Ganda, Korelasi Parsial.



6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi	0.402	0.159	Valid
2	Saya mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	0.761	0.159	Valid
3	Saya memiliki kesempatan memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tuntutan saya	0.308	0.159	Valid
4	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan	0.409	0.159	Valid
5	Metode penyampaian yang diberikan sangat menarik sehingga saya mudah mengingatnya	0.176	0.159	Valid
6	Kemampuan trainer yang baik dalam menangani masalah yang dihadapi selama pelatihan	0.761	0.159	Valid
7	saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0.656	0.159	Valid
8	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	0.786	0.159	Valid
9	Pelatih selalu melakukan evaluasi setelah kegiatan selesai	0.608	0.159	Valid
10	Pelatih memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi	0.430	0.159	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.159), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan yang berlaku adil dalam peningkatan karir	0.241	0.159	Valid
2	Pimpinan menghargai potensi kompetensi karyawan	0.535	0.159	Valid
3	Atasan saya secara aktif terlibat dalam mendiskusikan jalur karir saya di perusahaan	0.383	0.159	Valid
4	Atasan saya memberikan arahan yang jelas tentang bagaimana saya dapat berkembang dalam karir saya di perusahaan	0.405	0.159	Valid
5	Perusahaan secara terbuka menginformasikan tentang posisi-posisi yang tersedia di perusahaan	0.468	0.159	Valid
6	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai kriteria yang diperlukan untuk memperoleh promosi perusahaan	0.322	0.159	Valid
7	Saya sangat tertarik untuk mendapatkan promosi dan naik jabatan di perusahaan ini	0.383	0.159	Valid
8	Saya memiliki ambisi untuk berkembang dan mengambil posisi yang lebih tinggi di perusahaan	0.443	0.159	Valid
9	Saya yakin bahwa kemampuan saya memenuhi syarat untuk posisi yang lebih tinggi	0.347	0.159	Valid
10	Saya merasa siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar jika mendapatkan promosi	0.535	0.159	Valid

Sumber : Data diolah



Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel pengembangan karir (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.159), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan saya	0.446	0.159	Valid
2	Saya menunjukkan kemampuan dalam memecahkan masalah dengan cepat dan efektif	0.649	0.159	Valid
3	Saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	0.251	0.159	Valid
4	Saya dapat mengerjakan banyak tugas secara simultan tanpa harus mengorbankan kualitas	0.244	0.159	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	0.290	0.159	Valid
6	Saya dapat mengatur jadwal kerja yang baik untuk memenuhi deadline tugas	0.446	0.159	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan yang intensif	0.411	0.159	Valid
8	Saya dapat menentukan prioritas kerja dengan baik tanpa arahan terus menerus	0.253	0.159	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	0.417	0.159	Valid
10	Saya secara konsisten mencapai target kerja yang telah ditetapkan	0.236	0.159	Valid

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas, semua butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.159), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,834, pengembangan karir (X2) sebesar 0,635 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,692, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing- masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	.111	154	.032	.974	154	.072

a. Lilliefors Significance Correction
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,072 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

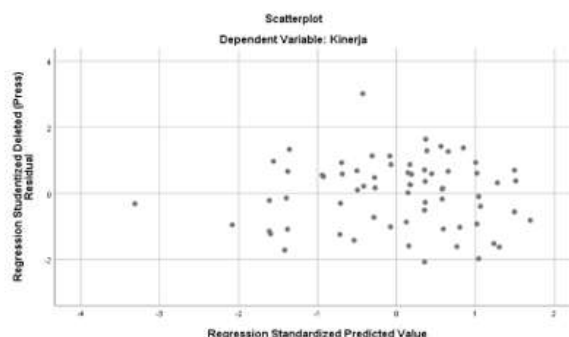
Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.863	2.676		3.312	.001		
	Pelatihan kerja (X1)	.329	.061	.348	5.379	.000	.907	1.103
	Pengembangan karir (X2)	.449	.063	.456	7.081	.000	.907	1.103

a. Dependent variabel kinerja karyawan (Y)
Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0.907 dan pengembangan karir sebesar 0,907 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,103 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,103 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2024

Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut



menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.420	3.326	1.568

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,568 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.953	3.232		.7300
	X1	.201	.070	.227	.006
	X2	.141	.070	.159	.302

a. Dependent Variable: abs_res
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.006 dan pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,302 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

5. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.882	2.504		.000
	x1	.461	.067	.488	.000

a. Dependent Variable: y
Sumber : Data diolah 2024

Nilai konstanta sebesar 19,882 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X₁) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,882 poin



Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,461 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461 poin

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.359	2.350		.000
	x2	.553	.066	.564	.000

a. Dependent Variable: y

Nilai konstanta sebesar 17,359 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,359 poin.

Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,553 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,553 poin

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel pelatihan Kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.863	2.676		.001
	x2	.449	.063	.458	.000
	x1	.329	.061	.348	.000

a. Dependent Variable: y

Nilai konstanta sebesar 8,863 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,863 poin

Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin

Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,329 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin.



6. Uji Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		x1	y
x1	Pearson Correlation	1	.488**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	154	154
Y	Pearson Correlation	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	154	154

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,254 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial pengembangan karir (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Correlations			
		Y	x2
Y	Pearson Correlation	1	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	154	154
x2	Pearson Correlation	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	154	154

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

Sumber :Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,564 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan kerja (X₁) dan Pengembangan karir (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.420	3.526

a. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.



7. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.233	4.056

a. Predictors: (Constant), X₁

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,233 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-23,3\%) = 76,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.314	3.836

a. Predictors: (Constant), (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,314 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-31,4\%) = 68,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan kerja (X₁) dan Pengembangan karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.420	3.526

a. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,420 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar $(100- 42,0\%) = 58\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



8. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.882	2.504		.000
	x1	.461	.067	.488	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} $> t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.359	2.350		.000
	x2	.553	.066	.564	.000

a. Dependent Variable: y

sumber: data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X₁) dan Pengembangan karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1402.996	2	701.498	56.437
	Residual	1876.900	151	12.430	
	Total	3279.896	153		

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1, x2

sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 2,660)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh



yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,882 + 0,461X_1$, nilai korelasi sebesar 0,488 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 23,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,359 + 0,553X_2$ nilai korelasi sebesar 0,564 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,654 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 3,050)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja .Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018).Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengembangan karir: Upaya perubahan dan peningkatan karir pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(4), 124-135.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 4(2), 59-68.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Arikunto, S. (2021). Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Erni. (2017). Pengantar manajemen, edisi 1. Jakarta : Kencana
- Farida, F., & Naim, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 288-296.



- Ganyang, T. M. (2018). *Menejemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*.
- Halim, K. O., Mona, M., Loren, E., Wijaya, D., & Siregar, I. N. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1).
- Hasibuan, M. S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hertina, L., & Sabur, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Ciputra Hospital Tangerang. *Journal of Business Education and Social*, 3(1), 48-55.
- Hery. (2018). *Manajemen: Teori dan Praktik Efektif*. Jakarta: Grasindo.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:
- Imam, M., & Nurul, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 03, 122.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal manajemen*, 5(2), 470960.
- Mulyadi, R., et al. (2018). Pengembangan karir: Definisi dan penerapannya dalam manajemen. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 31-45.
- Pengembangan Kinerja. Yogyakarta: Andi.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29.
- Rahayu, D. P., Afriyani, F., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. *Otonomi*, 23(1), 27-38.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).
- Sadili. (2019). *Kontribusi Produktif Tenaga Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, A. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Pendidikan Prof. Dr. Sugiyono. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development). Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semarang: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru. Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Manajemen Pelatihan untuk
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta: PT. Kencana.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283-295.
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Grasindo.