

## Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang

M Adinda Valencia Nabilah<sup>1\*</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Muhammad Bahrul Ulum<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Alita praya Mitra Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji validitas, analisis deksriptif, analisis reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa  $qvalue = 0,000$  dan  $<$  nilai standar yaitu  $0,05$  sedangkan nilai  $t$ -hitung =  $3,210$  dimana angka ini  $>$   $2,021$  dan pengembangan kariri (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan hasil  $qvalue = 0,003$  dan  $<$  nilai standar  $0,05$  sedangkan  $t$ -hitung =  $4,057$  dimana angka ini  $>$   $2,021$ .

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This research is a type of quantitative descriptive research with the aim of knowing the effect of job training and career development on employee performance at PT Alita praya Mitra Palembang. Data analysis techniques used in this study are validity test analysis, descriptive analysis, reliability analysis and multiple linear regression analysis. Data collection instrument using a questionnaire. Based on this study it can be concluded that Job Training (X1) has a positive effect on employee performance. This shows that  $qvalue = 0.000$  and  $<$ standard value which is  $0.05$  while  $t$ -count =  $3.210$  where this number is  $>$   $2.021$  and career development (X2) has a positive effect on employee performance. This shows the results of  $qvalue = 0.003$  and  $<$ standard value  $0.05$  while  $t$ -count =  $4.057$  where this number is  $>$   $2.021$ .

**Keywords:** Job Training; Career Development; Employee Performance.

\* Corresponding Author. Email: [2019510011@students.uigm.ac.id](mailto:2019510011@students.uigm.ac.id)<sup>1\*</sup>.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau pegawai) berkinerja baik (Nurbaningrum dan Winarno, 2020). Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting di organisasi apapun. Organisasi perlu mengelola karyawannya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi apa pun itu. Dengan demikian, sumber daya manusia atau karyawan membutuhkan perhatian yang cukup besar dari manajemen sehingga karyawan dapat bekerja dengan potensi yang mereka miliki.

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada orang-orang yang bekerja di organisasi. Manusia dianggap sebagai aset lebih penting di organisasi manapun. Di organisasi mana saja karyawan harus diperlakukan sebagai aset yang sangat berharga. Misi organisasi akan tercapai dengan cara yang lebih baik jika mereka mempunyai keterampilan yang dikembangkan. Di hadapan lingkungan yang kompetitif, keberhasilan setiap organisasi tergantung pada kemampuan dan Sumber Daya Manusia mereka serta program dan praktik mereka (Nurussama, 2022). Jika tidak ada manusia sebagai praktik manajemen sumber daya, maka perusahaan selalu menghadapi kesulitan dan tidak mampu tampil dalam kondisi dimana masyarakat yang semakin kompetitif. Resistensi manusia saat ini dan potensi manusia barang merupakan pertimbangan penting dalam pengembangan dan untuk pelaksanaannya rencana bisnis strategis (Derriawan, 2019).

Kinerja (*job performance*) merupakan salah satu faktor penting bagi setiap tenaga kerja dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas. Di sisi lain, untuk memenuhi harapan pelanggan, dibutuhkan kinerja karyawan yang memadai

dengan cara optimalisasi sumber daya manusia yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari pelayanan. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kemampuan yang dimilikinya dan pemahaman yang jelas (Muhajir, 2019).

Dengan adanya Pengembangan karir yang jelas karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan maksimal bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus memberikan pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi". Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas (Pratiwi, 2020).

Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang, dimana PT ini menyediakan solusi jaringan layanan lengkap di bidang telekomunikasi dan penyiaran. Sejalan dengan digitalisasi di industri penyiaran, pelopor layanan digitalisasi. PT. Alita Praya Mitra fokus pada layanan jaringan *fiber optic* yang pengembangannya tidak hanya di kota-kota besar dengan berkomitmen untuk membangun jaringan serat optik di kota-kota kecil dan pedesaan untuk membantu membuka jalan bagi penyedia layanan internet dan operator seluler dalam menyediakan akses internet berkecepatan tinggi kepada masyarakat melalui berbagai solusi yang ditawarkan. Dengan isu seperti itu tentunya karyawan harus memiliki skill dan totalitas yang bagus sehingga dibutuhkan pelatihan bagi karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang. Program-program yang tidak hanya penting bagi individu, tetapi

juga organisasi atau perusahaan dan individu dalam kelompok kerja. Bagi individu karyawan akan mendapat keterampilan dan pengalaman sehingga akan memperoleh kinerja karyawan. Dengan era teknologi yang berkembang begitu pesat secara global tentunya perusahaan yang bergerak didunia teknologi khususnya di bidang jasa jaringan tentu ada fenomena persaingan bisnis yang begitu cepat, maka dari itu perusahaan yang berfokus di bidang ini harus melakukan system dan pengembangan di segala sektor, dan tidak salah penting di divisi sumber daya manusia, sehingga perusahaan terus mampu bersaing secara sehat dengan sumber daya manusia yang mempunyai peningkatan kerja. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif digunakan selama penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini. Objek penelitian merupakan variabel yang diteliti oleh peneliti di tempat penelitian itu berlangsung. Secara umum, objek penelitian memetakan atau menggambarkan secara komprehensif bidang penelitian atau tujuan penelitian, termasuk karakteristik lokal, sejarah perkembangan, struktur organisasi, tugas pokok, dan fungsi lainnya, sesuai dengan pemetaan bidang penelitian masing- masing (Willya, 2022).

Penelitian ini di lakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2023. Lokasi penelitian di Jl. Bypass Alang-Alang Lebar, Komplek Pergudangan Sukarami Blok E No.25 Kec.Alang-Alang Lebar Lebar Kota Palembang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Wawancara, Observasi (Pengamatan), Kuesioner (Angket), dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis dan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk

menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survei. Metode survei ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan penyebaran kuesioner atau angket kepada karyawan di PT.Alita Praya Mitra Palembang, serta melakukan wawancara tidak terstruktur beberapa data atau informasi yang dibutuhkan Kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, karenanya skala *likert* dapat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena sosial, kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi, persentase terbesar akan mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari (Sugiyono, 2018). Di bawah ini merupakan skala penilaian pengukuran *likert* pada kuesioner yang akan disebar. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data Universitas Indo Global Mandiri dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber di jurnal, artikel, majalah dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alita Praya Mitra Palembang dengan jumlah 44 karyawan. Menurut Arikunto (2013) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Alita Praya Mitra Palembang yaitu sebanyak 44 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur. Pengujian ini dilakukan pada para responden karyawan PT.

Alita Praya Mitra Palembang. Uji validitas digunakan untuk menentukan keakuratan kuesioner menjalankan fungsi pengukurannya. Dalam penelitian ini, pengukuran validitas dilakukan dengan analisis faktor dengan bantuan program SPSS. Jumlah sampel yang digunakan untuk uji validitas adalah 44 orang. Dengan 44 responden, nilai  $r$  hitung dibandingkan  $r$  tabel yaitu:

$$df = n - 2$$

$$df = 44 - 2 = 42$$

maka diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,2973 satu satuan, sehingga jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka kuesioner tersebut valid, Hasil uji validitas terhadap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,800	0,2973	Valid
	X1.2	0,621	0,2973	Valid
	X1.3	0,730	0,2973	Valid
	X1.4	0,455	0,2973	Valid
	X1.5	0,542	0,2973	Valid
	X.6	0,743	0,2973	Valid
	X.7	0,810	0,2973	Valid

Sumber: Pengolah data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dinyatakan bahwa hasil hitung dengan  $r$  tabel dengan taraf 5% yaitu 0,2973. Oleh karena itu, nilai  $r$  hitung harus lebih besar dari 0,2973 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. dapat dilihat

bahwa semua elemen pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel 0,2973 Sehingga setiap variabel dinyatakan valid dalam uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,736	0,2973	Valid
	X1.2	0,683	0,2973	Valid
	X1.3	0,774	0,2973	Valid
	X1.4	0,695	0,2973	Valid
	X1.5	0,611	0,2973	Valid
	X1.6	0,497	0,2973	Valid

Sumber: Pengolah data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa hasil hitung dengan  $r$  tabel dengan taraf 5% yaitu 0,2973. Oleh karena itu, nilai  $r$  hitung harus lebih besar dari 0,2973 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. dapat dilihat

bahwa semua elemen pernyataan mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari pada  $r$  tabel 0,2973 Sehingga setiap variabel dinyatakan valid dalam uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,720	0,2973	Valid
	Y2	0,584	0,2973	Valid
	Y3	0,729	0,2973	Valid
	Y4	0,755	0,2973	Valid
	Y5	0,726	0,2973	Valid
	Y6	0,479	0,2973	Valid
	Y7	0,525	0,2973	Valid

Y8	0,396	0,2973	Valid
Y9	0,302	0,2973	Valid

Sumber: Pengelolah data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 3, dapat dinyatakan bahwa hasil hitung dengan r tabel dengan taraf 5% yaitu 0,2973. Oleh karena tu, nilai r hitung harus lebih besar dari 0,2973 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. dapat dilihat bahwa semua elemen pernyataan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel 0,2973 Sehingga setiap variabel dinyatakan valid dalam uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel. Teknik *cronbach alpha* > 0,06 digunakan sebagai kriteria. Jadi jika diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.795	7

Sumber: Pengelolah data primer, 2023

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa semua variabel pengelolaan keuangan mempunyai variabel memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,795 yang lebih besar dari > 0,60. Dengan demikian penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.752	6

Sumber: Pengelolah data primer, 2023

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa semua variabel pengelolaan keuangan mempunyai

variabel memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,752 yang lebih besar dari > 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel pengelolaan keuangan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.761	9

Sumber: Pengelolah data primer, 2023.

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa semua variabel pengelolaan keuangan mempunyai variabel memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,761 yang lebih besar dari > 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel pengelolaan keuangan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian sebagai berikut:

### Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebuah salah satu pengujian normalitas dengan membandingkan daya yang akan diuji normalitasnya, dengan distribusi normal baku. Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut

- 1) Apabila terdapat hasil signifikan  $\geq 0,05$ , maka data terdistribusi normal.
- 2) Apabila terdapat hasil signifikan  $\leq 0,05$ , maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 7. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz d Residual
N		44
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.227289
Most Extreme Differences	Absolute	.076

	Positive	.075
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Pengelolan Data Primer, 2023.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 7, dengan metode *kolmogorov-smirnov one* sampel, terlihat bahwa nilai residual dari hasil uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* memperoleh nilai *Asymp Sig (2- tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka data ini terdistribusi normal.

**Uji Multikolineritas**

Pengujian ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan ketentuan harus berada dibawah <10, ini dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas Coefficientsa

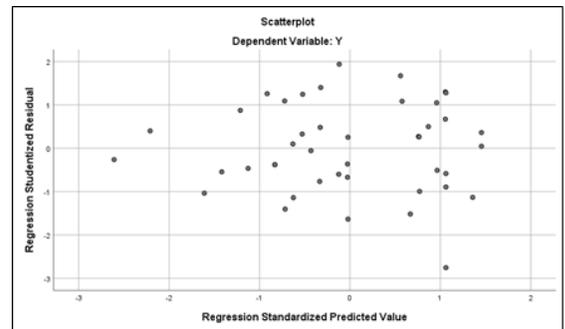
Model	Unstandardized Coefficients		Std Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.177	5.836		5.513	.000		
X1	-.495	.154	.400	-3.210	.003	.988	1.012
X2	.735	.181	.505	4.057	.000	.988	1.012

Sumber: Pengelolah data primer, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai tolerance sebesar 0,988 dan nilai VIF sebesar 1,012, nilai X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,988 dan nilai VIF sebesar 1.012 Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik scatter plot (diagram pencar) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Pada hasil scattplot uji heteroskedasitas dimana tidak terjadi heteroskedasitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

**Regresi Linier Berganda**

Dengan regresi berganda dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara literasi keuangan dan e-money terhadap perilaku konsumtif. Regresi berganda ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Regresi berganda juga berguna untuk memprediksi pengaruh dua variabel predictor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel independen (X) atau lebih dengan sebuah variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.177	5.836		5.513	.000
X1	-.495	.154	-.400	-3.210	.003
X2	.735	.181	.505	4.057	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: pengolahan data primer, 2023.

Dari hasil regresi linear berganda yang diteliti, formulasi persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 32.177 + 0,495 X_1 + 0,735 X_2 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda pada Tabel 4.14, dapat menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta a berarti ketika pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2 bernilai nol atau meningkatkan kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel X, sehingga rata-rata kinerja meningkatkan kesejahteraan anggota bernilai 32.177
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,495 artinya setiap kali peningkatan variabel X1 (Pelatihan Kerja) meningkat sebesar 1% maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,495 (49,5%) satu satuan

dengan asumsi variabel lain bernilai konstanta (tetap).

- 3) Koefisien X2 sebesar 0,735 artinya setiap kali variabel X2 (pengembangan karir) meningkat sebesar 1% maka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,735 (73,5%) satu satuan dengan asumsi variabel lain bernilai konstanta (tetap).

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Tujuan dari uji-t adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen (pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara individual dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji t Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.177	5.836		5.513	.000
X1	.495	.154	.400	3.210	.003
X2	.735	.181	.505	4.057	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolah data primer, 2023.

Hasil perhitungan dari Tabel 10, menunjukkan besarnya angka t tabel dengan ketentuan = 0,05 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan df (n-k-1) dengan nilai t hitung > nilai t tabel :

$$t \text{ tabel} = t(a/2 : n-k-1)$$

$$a = 5\% = 0,05/2 : 44-3-1$$

$$= 0,025 ; 40$$

$$= 2,02108.$$

- 1) Variabel Pelatihan Kerja (X1)  
T hitung untuk variabel pelatihan kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel X1 memiliki t hitung sebesar 3.210 dengan t tabel = 2,02108. Jadi, t

hitung > t tabel sehingga dapat dilihat bahwa variabel X1 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengembangan Karir (X2)

T hitung untuk variabel pengembangan karir memiliki signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$  dan variabel X2 memiliki T hitung sebesar 4,057 dengan t tabel = 2,02108. Jadi, t hitung > t tabel sehingga dapat dilihat bahwa variabel X2 (pengembangan karir) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel

pengembangan karir berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependennya. Untuk melakukan uji F, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut. Jika F hitung > F tabel, maka H1, H2 dan H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.388	2	132.194	12.102	.000 <sup>b</sup>
	Residual	447.862	41	10.923		
	Total	712.250	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 11, didapat nilai F hitung = 12.102 dengan tingkat signifikan 0,00, sehingga nilai F tabel untuk tingkat nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan  $df1 = k-1$  dan  $df2 = n-k$  yaitu  $df1 = 2$  dan  $df2 = 40$  adalah 3,23. Hal ini berarti sig F ( $0,00 \leq \alpha$  ( $0,05$ )). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dipengaruhi secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen meliputi terhadap pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen meningkatkan kinerja karyawan (Y). Jadi Ha diterima yaitu ada pengaruh pelatihan kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan Ho diterima yang artinya variable independen

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, dengan kata lain variabel-variabel independen mampu menjelaskan besarnya kecilnya variabel dependen meningkatkan kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Korelasi ini biasa dilambangkan dengan huruf r, yang nilainya berada di rentang -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat di antara dua variabel tersebut, sementara nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan hubungan yang lemah.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.110	-.345
	Sig. (2-tailed)		.479	.022
	N	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.110	1	.462
	Sig. (2-tailed)	.479		.002

	N	44	44	44
Y	Pearson Correlation	-.345	.462	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	
	N	44	44	44

Sumber: Pengolahan data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 12 nilai koefisien korelasi pelatoha kerja sebesar 34,5% aberdasrkan pedoman nilai intervensinya korelasi nilai berada pada rentang 20,00 – 39,99 yang berarti tingkat hubungan X1 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan lemah sementara nilai koefisien korelasi pengembangan karir sebesar 46,2% yang berarti tingkat hubungan X2 terhadap Y termasuk pada tingkat hubungan sedang. untuk uji koefisien korelasi berganda dimana variabel pelatihan kerja X1 dan pengembangan karir X2 karyawan sebesar 0,609

atau 60,9% dengan pedoman nilai intervensinya berada pada rentang 60,00 – 79,99 yang berarti tingkat hubungan kuat

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi berfungsi untuk mengetahui presentasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609a	.371	.341	3.30507

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengelolah data primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 13, dapat dilihat hasil uji determinasi pada output model *summary* dari analisis regresi berganda tepat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,341. Artinya, pengaruh pelatoha kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 34,1%. Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Diduga Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alita Praya Mitra Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis T hitung untuk variabel pelatihan kerja memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan variabel X1 memiliki t hitung sebesar 3.210 dengan t tabel = 2,02108. Jadi, t hitung > t tabel sehingga dapat dilihat bahwa variabel X1 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Erlita Intan Azhri, 2021) Menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dalam kerja dilakukan dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta keahlian karyawan sehingga menimbulkan kepuasan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan

#### Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alita Praya Mitra Palembang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, T hitung untuk variabel pengembangan karir memiliki signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$  dan variabel X2 memiliki T hitung sebesar 4,057 dengan t tabel = 2,02108. Jadi, t hitung > t tabel sehingga dapat dilihat bahwa variabel X2 (pengembangan karir) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningrum dan Budiwinarto

(2021) yang memiliki hasil bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Diduga Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Alita Praya Mitra Palembang.**

Berdasarkan Tabel 11, didapat nilai F hitung = 12.102 dengan tingkat signifikan 0,00, sehingga nilai F tabel untuk tingkat nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = n-k$  yaitu  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 40$  adalah 3,23. Hal ini berarti  $\text{sig F (0,00)} \leq \alpha (0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dipengaruhi secara signifikan. Hasil pengujian menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alita Praya Mitra Palembang. hasilnya signifikan. Namun, dari hasil pengujian menunjukkan bahwa dibandingkan pengembangan karyawan, pelatihan karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial yang diukur dari tanggapan 44 responden di PT. Alita Praya Mitra Palembang terhadap pertanyaan masing-masing variabel melalui kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang mengacu kepada perumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan-kesimpulan. Secara parsial, variabel pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $3.210 > 2,02108$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis satu diterima. Secara parsial, variabel pengembangan karir memiliki nilai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $4,057 > 2,02108$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,03 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis dua diterima. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  sebesar  $12.102 > 3,23$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,609 atau 60,9% dengan pedoman nilai intervensi berada pada rentang 60,00 – 79,99 yang berarti tingkat hubungan kuat. Hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,341. ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,341 atau 34,1%, sedangkan sisanya 65,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Agustina, M., Dimawan, R., Latifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 98–101.
- Amalia Rizky. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. Jatinagor: Buku Literatur IPDN.
- Ari. (2021). Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Pt Bank Syariah Indonesia Tbk Kc Bengkulu S Parman 2.

- Avianto, & Derriawan. (2019). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*.
- Darmawan, & Anggelina. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(1), 47–56.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginting, R., Bulan, A. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Andhika Pratama Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen Ilman*, 9(1), 11–17.
- Hafid, & Sugiarto. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Journal*, 4(1), 43–53.
- Hasnidar. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Provinsi Sulawesi Selatan.
- Kapasitas, & Daya. (2022). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pada Bidang Panas Bumi Di Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral, 4(1), 31–41.
- Khairul Anwar. (2020). Manusia, Manajemen Sumber Daya Pegawai, Dalam Meningkatkan Kualitas Kotabumi, Di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 115–128.
- Kristanto. (2018). *Perancangan Sistem informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Muhajir. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Nasrudin, & Juhana. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian*. Bandung: PT Panca Terra Firma.
- Ni Komang Dewi Puspa Lala, I Gede Gama, G. B. S. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2, 579–589.
- Nurbaningrum, & Winarno. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom.
- Nurussama. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Pada Uptd Puskesmas Kedaton Kabupaten Oku, 8(1).
- Willya. (2022). Corporate Social Responsibility of the Hospitality Industry in Realizing Sustainable Tourism Development. *Journal of Sustainable Tourism*, 12(2), 1610–1616.