



Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru

Silvia Sari Sitompul¹, Wilbert Sentosa²

^{1,2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

e-mail : silvia.sari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id, wilbertsentosa78@gmail.com

Abstrak

Setiap aktivitas yang dilaksanakan untuk meningkatkan perkembangan dan kemajuan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan, perkembangan dan kemajuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Maitri Mustika Abadi Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan dengan sampel penelitian 98 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh, metode analisis yang digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS v.20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

Abstract Every activity carried out to improve the development and progress of the company's business is a form of performance or performance. Employees have a very important role in the success, development and progress of the company. The purpose of this study was to find out the magnitude and significance of Career Development, Competence and Training on Performance at PT Maitri Mustika Abadi Pekanbaru. The population of this research is the Company's employees with a research sample of 98 people who were taken with a saturated sampling technique, the analytical method used is the Multiple Linear Regression Analysis method with SPSS v.20. The results of this study indicate that career development and competence affect employee performance, while the training variable does not affect employee performance at this company.

Keywords: Career Development, Competence, Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pada era digitalisasi ini, dalam mengembangkan sebuah perusahaan tentunya tidak mudah, dikarenakan persaingan yang semakin ketat, salah satu faktor yang menentukan persaingan antar manusia adalah sumber daya manusia. PT Maitri Mustika Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan, pertanggung jawaban dan pengelolaan risiko. PT Maitri Mustika Abadi menawarkan berbagai produk asuransi Prudential. Asuransi Prudential merupakan asuransi yang bergengsi dan telah lama ada di dunia. Perkembangan yang

cukup besar setiap tahunnya memberikan banyak keuntungan, namun juga banyak tantangan dalam perkembangan, salah satunya adalah kinerja karyawan perusahaan. Kinerja perusahaan PT Maitri Mustika Abadi masih tergolong belum terlalu memuaskan, sehingga perlu di tingkatkan. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan ini, kinerja di nilai dari jumlah nasabah yang closing. Berikut data penilaian kinerja PT Maitri Mustika :

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT Maitri Mustika Abadi 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai							
		Sangat Baik	%	Baik	%	Cukup Baik	%	Kurang Baik	%
2016	132	15	11,3 7	54	40,9	50	37,8 7	13	9,86
2017	138	22	15,9 4	63	45,6 5	43	31,1 6	10	7,25
2018	120	18	15	40	33,3 3	36	30	26	21,67
2019	111	8	7,2	43	38,7 4	39	35,1 4	21	18,92
2020	98	16	16,3 1	40	40,8 2	24	24,5	18	18,37

Sumber Data: Laporan Internal Perusahaan, 2020

Data laporan kinerja karyawan perusahaan mencatatkan pada tahun 2016 terdapat 11,37% mendapatkan penilaian sangat baik, 40,9% mendapatkan nilai baik, 37,87% mendapat nilai cukup baik dan 9,86% mendapat nilai kurang baik. Pada tahun 2017 terdapat peningkatan 15,94% mendapat nilai baik, 45,65% mendapat nilai baik, 31,16% mendapat nilai cukup baik, dan 7,25% mendapat penilaian kurang baik. Pada tahun 2018 terjadi penurunan 15% mendapat penilaian sangat baik, 33,33% mendapat penilaian baik, 30% mendapat penilaian cukup baik, dan 21,67% mendapat penilaian kurang baik. Tahun 2019 terdapat 7,2% terhadap karyawan yang sangat baik, 38,74% penilaian terhadap karyawan baik, lalu penilaian cukup baik ada 35,14%, dan penilaian kurang baik ada 18,92%, pada tahun 2020 terjadi kembali penurunan 16,31% mendapat nilai sangat baik, 40,82% mendapat penilaian baik, 24,5% mendapat penilaian cukup baik dan 18,37% mendapat penilaian kurang baik. Dapat disimpulkan PT Maitri Mustika Abadi terus mengalami fluktuatif atau tidak stabil.

Kinerja merupakan hasil dan wujud dari apa yang dilakukn seorang karyawan dalam mencapai tujuan tertentu, penurunan kinerja dapat terjadi karena banyak faktor seperti pengembangan karir, kompetensi dan pelatihan. Pengembangan karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan [1]. Kompetensi diartikan sebagai sebuah karakteristik mendasar yang berpengaruh secara langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik [2]. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Kompetensi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Kinerja dapat diengaruhi oleh pelatihan karena dengan adanya pelatihan, dapat meningkatkan kemampuan pekerjaan seorang karyawan. Hasil penelitian terdahulu [3] menyimpulkan pengembangan karir, kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu [3] didukung oleh hasil penelitian terdahulu [4] yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan, hasil penelitian terdahulu [5] menyimpulkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu [6] menyimpulkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu [7] menyimpulkan tidak ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu ini dapat terlihat bahwa

terjadi perbedaan pendapat dan hasil penelitian. Dari uraian beberapa permasalahan pada kinerja PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu ini, penulis menduga bahwa pengembangan karir, kompetensi dan pelatihan yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru”.

2. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Maitri Mustika Abadi yang terletak di Jalan Riau No. 169-H, Padang Terubuk-Senapelan, Pekanbaru, Riau, 28152. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2021 sampai Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [8]. Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT Maitri Mustika Abadi tahun 2020 yang berjumlah 98 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut [8] adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Jenis dan Sumber Data

Menurut [8], jenis data dibedakan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif Pengertian data kualitatif menurut Sugiyono [8] adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian. Data Kuantitatif Pengertian data kuantitatif menurut [8] adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner/ angket yang akan diisi oleh karyawan pada perusahaan yang bersedia menjadi responden. Adapun sumber data yang dilakukan penulis untuk keperluan penelitian ini sebagai berikut: Data Primer dan Data sekunder. Data primer Adalah data yang langsung diperoleh langsung dari PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. Data primer dapat berupa kuesioner, angket, observasi, test dan semacamnya. Data Sekunder Data ini diperoleh dari dokumentasi perusahaan atau data yang diperoleh melalui data yang diteliti dan selanjutnya digunakan untuk mendukung data yang telah diperoleh melalui riset lapangan dan juga buku-buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisa Data

Model analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variable independen terhadap variable dependen [9]. Dalam penelitian ini, analisis linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh antara volume penjualan dan biaya produksi terhadap laba bersih. Analisis ini digunakan melibatkan dua atau lebih variabel bebas, antara variabel dependen (Y) dan variabel independent (X1, X2, X3).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas Pengembangan Karir, Kompetensi, dan pelatihan terdiri dari 98 responden dan 34 item pernyataan dan Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 98 responden dan 8 item pernyataan. Uji validitas diperoleh dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid dimana standar validitas 0,1986. Rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi maka signifikansi 0,025 dengan rumus $n-2$ dimana (n) = sampel, maka di dapat rtabel sebesar 0,1986. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Y1	0,780	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y2	0,485	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y3	0,585	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y4	0,664	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y5	0,853	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y6	0,320	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y7	0,424	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
Y8	0,906	0.1986	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

Data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu (0,1986).

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
X1	0,754	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X2	0,521	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X3	0,639	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X4	0,773	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X5	0,885	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X6	0,708	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X7	0,524	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X8	0,823	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X9	0,575	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X10	0,856	0.1986	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu (0,1986).

Uji Validitas Variabel Kompetensi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
X1	0,711	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X2	0,801	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X3	0,592	0.1986	rhitung > rtabel	Valid

X4	0,803	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X5	0,871	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X6	0,779	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X7	0,716	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X8	0,896	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X9	0,835	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X10	0,725	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X11	0,670	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X12	0,725	0.1986	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Data pada tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu (0,1986).

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
X1	0,623	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X2	0,510	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X3	0,557	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X4	0,630	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X5	0,670	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X6	0,719	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X7	0,601	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X8	0,580	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X9	0,681	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X10	0,632	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X11	0,627	0.1986	rhitung > rtabel	Valid
X12	0,577	0.1986	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data Olahan, 2022

Data pada tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan adalah valid karena menunjukkan hasil valid karena nilai nilai rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu (0,1986).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan atas dasar proporsi varian total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi reliabilitasnya dengan uji statistik *cronbach alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka pertanyaan atau indikator dikatakan *reliabel* (Trihendradi, 2012:304).

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Chonbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,841	Reliabel
Pengembangan Karir	0,904	Reliabel
Kompetensi	0,943	Reliabel
Pelatihan	0,898	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2022

Data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien Alpha yaitu variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,841, variabel Inovasi Pengembangan Karir yaitu sebesar 0,904, variabel Kompetensi yaitu sebesar 0,943, variabel Pelatihan yaitu sebesar 0,898 berada

pada kategori tinggi, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel dan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil [10]. Untuk melakukan uji normalitas digunakan pengujian One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS v.20 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24555880
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,048
Test Statistic		,076

- Test distribution is Normal.*
- Calculated from data.*
- Lilliefors Significance Correction.*

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan data tabel 6 menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan perolehan nilai One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi) dan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,194 yang lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi) sehingga dapat disimpulkan bahwa data uji berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi. Heteroskedisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas yang digunakan yaitu uji *scatterplot*



Gambar 2. Hasil Uji P-P-Plot

Sumber : Data Diolah, SPSS, 2022

Dari gambar 2 terlihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali [10] uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *VIF* masing-masing variabel independen, jika nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Mutikolinearitas

Coefficients^a

		<i>Collinearity Statistics</i>	
	Model	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir (X1)	0,400	2,502
	Kompetensi (X2)	0,417	2,397

a *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Olahan Data, 2022

Dari Tabel 7 dapat diperoleh bahwa variabel Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan memiliki nilai tolerance mendekati nilai 1 dan *VIF* juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,241	,208	
Pengembangan	,541	,083	,487

1 Karir (X1)

Sumber : Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linierberganda sebagai berikut:

$$Y = -0,241 + 0,541 X_1 + 0,467 X_2 + 0,120 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Kompetensi

X₃ = Pelatihan

Nilai konstanta sebesar -0,241. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan maka Kinerja Karyawan adalah sebesar -0,241 atau dengan kata lain jika variabel *independen* dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar -0,241. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,541 Artinya, apabila Pengembangan Karir mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,541 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,467 Artinya, apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,467 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,120 Artinya, apabila Pengalaman Konsumen mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,120 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan) dan sebaliknya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini, derajat kepercayaan atau tingkat signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% (0,05). Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F hasil pengujian (F_{hitung}) dengan nilai F berdasarkan tabel (F_{tabel}) atau dengan tingkat kepercayaan 0,05. Dimana apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau memiliki tingkat signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitu pula sebaliknya.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	21,838	3	7,279	116,98
	Residual	5,849	94	,062	9
	Total	27,687	97		

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada tabel 9 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 116,989 dengan F_{tabel} sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *adjusted R²* digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi berganda yaitu memberikan presentase variasi total dalam variabel *dependen* yang dijelaskan oleh seluruh variabel *independen*.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,888 ^a	,789	,782	,249447	2,091

Predictors: (Constant), Pelatihan X3, Kompetensi X2, Pengembangan Karir X1

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,782 atau 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 78,2% sedangkan sisanya 21,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t

Untuk pengujian pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial menggunakan uji t. Adapun pengujian ini membandingkan nilai *t* tabel dan *t* hitung dimana nilai *t* tabel ditentukan dengan menentukan jumlah sampel melalui rumus derajat kebebasan adalah $n-k-1$ ($98-4-1$) = 93 dimana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel bebas dan terikat serta signifikansi 0,05 yang dibagi 2 menjadi 0,025 karena menggunakan uji 2 arah/sisi. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	T	Signifikan	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	6,490	,000	Signifikan
Kompetensi (X_2)	5,306	,000	Signifikan
Pelatihan (X_3)	1,818	,072	Tidak Signifikan

Sumber : Olahan Data, 2022

Dengan begitu diperoleh nilai *t*_{tabel} sebesar 1,98580.

Adapun nilai *t*_{hitung} pada tabel 11 yaitu Pengembangan Karir sebesar 6,490 dengan membandingkan *t*_{hitung} dan *t*_{tabel} yaitu ($6,490 > 1,98580$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai *t*_{hitung} < *t*_{tabel} ($6,490 > 1,98580$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai *t*_{hitung} pada tabel 4.21 yaitu Kompetensi sebesar 5,306 dengan membandingkan *t*_{hitung} dan *t*_{tabel} yaitu ($5,306 > 1,98580$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai *t*_{hitung} < *t*_{tabel} ($5,306 > 1,98580$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun nilai *t*_{hitung} pada tabel 4.21 yaitu Pelatihan sebesar 1,818 dengan membandingkan *t*_{hitung} dan *t*_{tabel} yaitu ($1,818 < 1,98580$) maka hipotesis ditolak. Kesimpulannya adalah karena nilai *t*_{hitung} < *t*_{tabel} ($1,818 > 1,98580$) dan signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,072 < 0,05$) maka Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. 2 Pembahasan

Pengaruh Peembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Berarti semakin baik besar peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan untuk karyawan, maka semakin tinggi usaha karyawan untuk menggapainya, salah satunya semakin baik hasil kinerja yang diberikan untuk perusahaan ini tentunya semakin tinggi sales yang diberikan karyawan dan semakin baik tata administrasi dilapangan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa cukup setuju bahwa setiap karyawan lebih memprioritaskan pekerjaan, di lapangannya karyawan justru banyak menggunakan waktu bekerja untuk keperluan pribadi. Hal ini didukung dengan cara bekerja para agency dalam mencari nasabah banyak menghabiskan waktu dilapangan dan tidak dapat dikontrol langsung oleh pimpinan, maka dari hal tersebut karyawan menggunakan kesempatan untuk melakukan aktivitas lain disaat jam kerja berlangsung, tentunya hal ini berdampak pada performance kerja harian karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11].

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata masih banyak karyawan yang tidak mampu bersaing dengan sehat untuk pencapaian salesnya. Karyawan merasa kompetensi yang ada dalam perusahaan kurang tepat untuk beberapa karyawan yang baru bekerja dan masih belum bisa mencapai sales. Hasil penelitian terdahulu [12] menyimpulkan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu [13] juga menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berarti pemberian pelatihan yang kurang tepat kepada karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja, dasarnya pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan merupakan salah satu hal penting untuk membantu proses pekerjaan karyawan, namun tidak semua karyawan yang menyatakan pelatihan tidak perlu. Analisis deskriptif bahwa Saya menerima materi yang menunjang pekerjaan saya”, artinya bahwa beberapa karyawan merasa pelatihan yang diberikan cukup kurang sesuai dengan hal yang sedang dibutuhkan oleh karyawan untuk pekerjaannya, umumnya karyawan memerlukan produk knowledge lebih detail dan luas serta cara berkomunikasi untuk setiap tipe-tipe calon nasabah yang ditemui. Hasil penelitian terdahulu [7] menyimpulkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, pengembangan karir menjadi salah satu pemacu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila kompetensi dibentuk secara baik dan terarah maka karyawan akan memberikan pusat fokus untuk mencapai kompetensi yang diadakan perusahaan. Pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menunjang proses kinerja maka karyawan akan terbantu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Saran Bagi Perusahaan yaitu memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir dan mengarahkan karyawan meningkatkan kompetensinya demi meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun, pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya agar mampu bersaing. Pelatihan yang diberikan juga diharapkan dapat sesuai dengan bidang kerja karyawannya. Saran bagi akademisi yaitu Bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut,

karena masih adanya kekurangan pada penelitian ini, penulis berharap bagi akademisi bisa menambahkan variabel yang lain karena hasil penelitian mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta menyarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ZITAMA JAWARA, 2016.
- [2] Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju, 2011.
- [3] D. Anggraini, "Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Blitar," *otonomi*, vol. 20, no. 1, pp. 21–32, 2020, [Online]. Available: <http://etd.eprints.ums.ac.id/14871/%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cell.2017.12.025%0Ahttp://www.depkes.go.id/resources/download/info-terkini/hasil-risikesdas-2018.pdf%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/%0Ahttp://jjukeunila.com/wp-content/uploads/2016/12/Dea-Nur>
- [4] M. I. Keka, T. Wediawati, and A. N. Andriana, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 89–94, 2021.
- [5] R. Massie, "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara," *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 15, no. 5, pp. 635–645, 2015.
- [6] A. A. N. B. Dhermawan, I. G. A. Sudibya, and I. W. M. Utama, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali," *J. Manajemen, Strateg. Bisnis, dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, pp. 174–182, 2012.
- [7] A. G. Wotulo, G. M. Sendow, and R. Saerang, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2308–2317, 2018.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Erlangga, 2015.
- [9] P. Ngalim, *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Belajar, 2011.
- [10] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- [11] P. Purnawati, A. A. D. Widyani, and N. P. R. Devy, "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja," *Widya Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 57–69, 2021, doi: 10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168.
- [12] Esha, "A Study of Effectiveness of Training & development Programme on Bank Employees Performance," *Int. J. Adv. Res.*, vol. 4, no. 4, pp. 446–451, 2016.
- [13] A. P. Soetrisno and A. Gilang, "PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)," *JURISMA J. Ris. Bisnis Manaj.*, vol. 8, no. 1, 2018, doi: 10.34010/jurisma.v8i1.998.