PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) BATAM

SKRIPSI

Oleh :
Mifthahul Rachmania
180910171

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarja

Oleh :
Mifthahul Rachmania
180910171

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama	: Mifthahul Rachmania
Npm	: 180910171
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Batam" adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernaah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah . ini dapat dibuktikan terdapat unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah ini digugurkan dan yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

Mifthahul Rachmania

180910171

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Mifthahul Rachmania
180910171

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 29 Juli 2022

M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menguji tujuan penelitian, apakah variabel yang berhubungan yaitu pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang relevan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam dan apakah pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) . Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan daftar pernyataan yang pengukurannya menggunakan skala Likert serta penyebaran kuesioner kepada 105 sampel karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam . Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang disebut skala likert. Untuk memverifikasi hasil analisis, penulis menggunakan metode statistik deskriptif, uji kualitas data, uji pengaruh dan uji hipotesis. Untuk menghitung semua data, peneliti menggunakan software statistik SPSS 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Pelatihan; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This article aims to examine the research objectives, whether the related variables, namely training and career development, have a relevant influence on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Batam and whether training and career development simultaneously affect employee performance at PT Pegadaian (Persero). Batam. This type of research is quantitative research and the data used are primary and secondary data obtained from the distribution of questionnaires and a list of statements whose measurements use a Likert scale as well as distributing questionnaires to 105 samples of employees of PT Pegadaian (Persero) Batam. The measuring instrument used is a measuring instrument called the Likert scale. To verify the results of the analysis, the authors used descriptive statistical methods, data quality test, influence test and hypothesis testing. To calculate all the data, the researcher used the statistical software SPSS 25. The results of the t-test showed that the training variable had a significant effect on employee performance, and the career development variable had a significant effect on employee performance. While the results of the F test show that the variables of training and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: *Career Development; Consisting Of Training; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kepada kedua orang tua penulis, Nanang Rachman dan Nurjanah, yang telah memberikan nasihat, doa, dan harapan sehinga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan;
8. Kepada teman hidup penulis, Ahmad Rijal Maulana, S.T., terima kasih banyak penulis ucapkan untuk semua waktu, dukungan, serta semangat kepada penulis ketika merasa jenuh dan putus asa;
9. Kepada teman-teman baik penulis yang sangat banyak membantu proses penyelesaian skripsi ini, Triska Agustini, Paula Yolanda dan Nurlaila;

10. Teman-teman seperjuangan program studi manajemen angkatan 2018 (Melda, Vivin, Narty, Eka dan Agnes) yang menemani perjalanan selama di kampus;
11. Bapak Rinjani Akbar, Selaku Staff PT Pegadaian (Persero) dan seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.

Demikian kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dan juga bagi pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang. Semoga Allah Swt membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 29 Juli 2022

(Mifthahul Rachmania)

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR RUMUS ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 3
1.3 Batasan Masalah 4
1.4 Rumusan Masalah 4
1.5 Tujuan Penelitian 4
1.6 Manfaat Penelitian 5
1.6.1 Manfaat Teoritis 5
1.6.2 Manfaat Praktis 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
2.1 Kajian Teori 6
2.1.1 Pelatihan 6
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan 6
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan 7
2.1.1.3 Indikator Pelatihan 8
2.1.2 Pengembangan Karir 10
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir 10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir 11
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir 13
2.1.3 Kinerja karyawan 15
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 15
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 15
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan 16

2.2 Penelitian Terdahulu 17
2.3 Pengaruh Antar Variabel 21
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 21
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 22
2.4 Kerangka Pemikiran 22
2.5 Hipotesis 23
BAB III METODE PENELITIAN 24
3.1 Jenis Penelitian 24
3.2 Sifat Penelitian 24
3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian 3.3.1 lokasi penelitian 24
3.3.2 Periode Penelitian 24
3.4 Operasional Variabel 25
3.4.1 Variabel Bebas (Independen Variabel) 26
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel) 26
3.5 Populasi dan Sampel 27
3.5.1 Populasi 27
3.5.2 Sampel 28
3.6 Teknik Sampling 28
3.7 Jenis Data 28
3.8 Teknik Pengumpulan Data 28
3.8.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*) 29
3.8.2 Studi Kepustakaan 29
3.9 Instrumen Pengumpulan Data 29
3.10 Alat Pengumpulan Data 30
3.11 Metode Analisis Data 31
3.12 Analisis Deskriptif 31
3.13 Uji Kualitas Instrumen 31
3.13.1 Uji Validitas 31
3.13.2 Uji Reliabilitas 32
3.14 Uji Asumsi Klasik 33
3.14.1 Uji Normalitas 33
3.14.2 Uji Multikolinearitas 34
3.14.3 Uji Heteroskedastisitas 34
3.15 Uji Pengaruh 35
3.15.1 Analisis Regresi Linear Berganda 35

3.15.2 Koefisien Determinasi 35
3.16 Uji Hipotesis 36
3.16.1 Uji Parsial (Uji t) 36
3.16.2 Uji Koefisien Simultan (Uji F) 37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 39
4.1.1 Sejarah Berdirinya 39
4.1.2 Logo Perusahaan PT Pegadaian (Persero) 41
4.1.3 Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero) 42
4.1.4 Struktur Organisasi 43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 44
4.2.1 Jenis Kelamin Responden 44
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia 44
4.3 Analisis Deskriptif 45
4.3.1 Pelatihan (X_1) 46
4.3.2 Pengembangan Karir (X_2) 47
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y) 48
4.4 Hasil Uji Kualitas Instrumen 49
4.4.1 Hasil Uji Validitas 49
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas 51
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 52
4.5.1 Hasil Uji Normalitas 52
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas 54
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 55
4.6 Hasil Uji Pengaruh 56
4.6.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 56
4.6.2 Hasil Koefisien Determinasi 57
4.7 Hasil Uji Hipotesis 57
4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) 57
4.7.2 Hasil Uji Koefisien Simultan (Uji F) 58
4.8 Pembahasan 59
4.8.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan 59
4.8.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 60
4.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan 60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 62
5.1 Kesimpulan 62

5.2 Saran 62
DAFTAR PUSTAKA 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 22
Gambar 4.1 Logo PT Pegadaian (Persero) 41
Gambar 4.2 Diagram Histogram 52
Gambar 4.3 Diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* 53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam Tahun 2018-2022 2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian 25
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian 26
Tabel 3.3 Skala *Likert* 30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 44
Tabel 4.2 Usia Responden 45
Tabel 4.3 Rentang Skala 46
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Mengenai Pelatihan (X_1) 47
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Mengenai Pengembangan Karir (X_2) 48
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan (Y) 49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validit(as Pelatihan (X_1) 50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2) 50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas 51
Tabel 4.11 Hasil Uji *Kolmogorof-Smirnov* 54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas 55
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 55
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi 57
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) 58
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F) 59

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas 32
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas 33
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda 35
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi 35
Rumus 3.5 Uji Parsial (Uji t) 37
Rumus 3.6 Uji Koefisien Simultan (Uji F) 37

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yakni sesuatu yang sifatnya krusial guna menunjang seberapa berhasilnya usaha. Ini juga merupakan pelaksana semua kebijakan, oleh karenanya harus dibekali dengan keterampilan serta pengetahuan yang tepat. Sumber daya manusia ini penting dimana harus didasarkan pada seluruh tingkatan manajemen dalam perusahaan. Faktor manusia selalu memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut Ronald dalam (Sulaefi, 2017), manajemen puncak perlu memperhatikan program pelatihan serta pengembangan yang ada demi meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dalam kaitannya dengan ini perlu untuk melakukan pengelolaan program pelatihan secara lebih efisien dan efektif supaya banyak manfaat yang didapatkan. Perlunya hal ini sebab peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan terbukti menjadi keunggulan kompetitif. Pelatihan sendiri adalah aktivitas berupa upaya peningkatan kinerja di masa mendatang dan saat ini (Saluy et al., 2019).

Pelaksanaan pelatihan dalam 4 tahun sejumlah 5 kali dengan tujuan untuk mengembangkan karir, mengarahkan karyawan, serta meningkatkan kemampuan, potensi, dan skill karyawan secara efisien dan efektif. Akan tetapi, faktanya dari observasi yang peneliti lakukan didapatkan hasil bahwa pelatihan yang diberikan untuk kenaikan ke grade lebih tinggi atau untuk pengembangan karir karyawan cenderung kurang intens dan tidak merata. Karyawan di PT Pegadaian (Persero)

Batam yang turut serta dalam pelatihan memiliki jenis jabatan yang dipaparkan, yaitu:

Tabel 1.1 Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan	Persentase (%)
1	2018	*Product Knowledge training*	6	16%
2	2019	Pelatihan Kepemimpian	9	24%
3	2020	*Presentation Skill Training*	8	21%
4	2021	*Pelatihan Penaksir Madya Tingkat 1*	7	18%
5	2022	Motivation Positive Character Building Training	8	21%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Batam

Dapat dilihat PT. Pegadaian (Persero) Batam adakan, Pelatihan *Product Knowledge training* dengan sejumlah 6 orang atau 16% adalah pelatihan dengan jumlah peserta paling sedikit. Sementara jumlah pelatihan kepemimpinan yaitu 9 orang atau sejumlah 24% dimana ini pelatihan ini mengajarkan beberapa teknik motivasi serta memacu kinerja bawahan dengan tidak menjadikannya merasa stres atau tertekan.

Pentingnya untuk melakukan evaluasi serta pelaporan tingkat kinerja karyawan, sebab nantinya dari evaluasi ini bisa memberikan gambaran tentang seberapa berhasil perusahaan mengelola ketersediaan sumber daya dalam upaya pencapaian sasaran yang ditetapkan yaitu didapatkan kinerja yang mendukung pencapaian tujuan dan sesuai akan standar perusahaan. Seberapa mampu suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa ditentukan oleh bermacam faktor.

Perusahaan sangatlah mengharapkan kinerja baik dari karyawannya. Bertambahnya pekerjaan yang berkinerja baik, maka secara menyeluruh produktifitas perusahaan dapat mengalami perkembangan sehingga dapat bertahan dalam persaingan usaha. Karyawan diharuskan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat. Seberapa sukses pekerja dapat dinilai melalui target yang tercapai dengan maksimal, keluhan konsumen yang berkurang, serta rasa puas yang diterima konsumen. Kaitannya dengan hal ini, kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam bisa pula dinilai melalui bagaimana menjalankan fungsi serta tugasnya dan penyelesaiannya secara tepat dan tepat serta semuanya ini berhubungan positif dengan kemajuan perusahaan.

Survei awal di PT. Pegadaian (Persero) Batam didapatkan hasil bahwa pengembangan karir yang ada di perusahaan memperoleh respons baik dari karyawan. Namun, sebagian karaywan memberikan pendapat bahwa pengembangan karir karyawan bukan sebatas dipertimbangkan dari prestasi yang dicapai. Karaywan yang memiliki prestasi baik, tidak secara otomatis akan mendapatkan jaminan karir yang baik pula.

Mengacu pemaparan sebelumnya, maka penulis menjadikan **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam"** sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Fenomena permasalahan penelitian ini, yakni:

1. Pelatihan yang diberikan pada karyawan belum menyeluruh, di mana tidak seluruh karyawan telah memperoleh pelatihan guna menunjang prestasi

karyawan tersebut yang akan berdampak pada keseluruhan kinerja perusahaan PT Pegadaian (Persero) Batam.

2. Karyawan yang berprestasi tidak selalu menjadi tolak ukur pertimbangan dalam pengembangan karir di PT. Pegadaian (Persero) Batam.
3. Kualitas kerja yang dilakukan karyawan belum maksimal sehingga efisiensi kerja belum tercapai

1.3 Batasan Masalah

Peneliti terkait pelaksanaan penelitian ini memberi batasan permasalahan dengan variabel pelatihan dan pengembangan karir yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam yang beralamat di Jl. Komplek Tanjung Pantun Blok U No. 8 Kel. Sei Jodoh, Batam, Kepulauan Riau.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan melalui latar belakang di atas, yakni:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang diambil, maka penelitian ini memiliki tujuan adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam.
3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bisa berkontribusi terhadap pengembangan teori terutama dalam kebijakan yang transparan, lingkungan institut terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Pegadaian (Persero) Batam

   Bisa memberi manfaat untuk perusahaan sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta bisa dijadikan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan sebagai langkah menjadikan kinerja karyawan di perusahaan meningkat.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

   Bisa dipergunakan menjadi bahan acuan bagi penelitian ke depannya serta menambah referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam pada jurusan Manajemen.

3. Bagi pembaca

   Bisa dijadikan referensi dalam memperluas wawasan terkait pelatihan,

pengembangan karir dan kinerja karyawan.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Penulis pada kajian ini hendak memaparkan teori menyangkut permasalahan penelitian. Beberapa teori yang hendak dibahas penulis adalah pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Buku yang menyangkut masalah penelitian ini juga dipergunakan sebagai acuan penelitian.

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan yakni upaya terencana yang perusahaan lakukan melalui memfasilitasi pembelajaran sikap, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi dalam kaitannya dengan pekerjaan (Savitri et al., 2019). Program pelatihan adalah investai maham untuk perusahaan. Melalui program pelatihan ini, karyawan tidak sebatas membayar investasi berupa materi saja. Akan tetapi, juga fasilitas, waktu, serta pemikiran untuk menyusun program pelatihan (Anisya et al., 2019)

Pelatihan yaitu suatu proses memberikan pengetahuan dan mengajarkan keahlian yang perlu dan sikap agar karyawan bisa menjalankan tanggungjawabnya sesuai standar yang ada. pelatihan menekankan kepada kebutuhan tertentu dalam pekerja, di mana ini bertujuan memperbaiki kinerja, menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi atau meminta untuk menjalankan tugas yang belum pernah dilakukan sebelumnya (Reza et al., 2018).

Menurut (Meidita, 2019), pelatihan yakni suatu proses membekali dan membentuk karyawan dengan menambah perilaku, pengetahuan, kemampuan, serta

keahlian yang berarti semua itu akan membentuk kesesuaian sikap karyawan seperti yang perusahaan harapkan. Proses pembelajaran dan pelatihan yang memberikan peluang bagi karyawan menjalankan pekerjaan saat ini sesuai standar perusahaan. Mengacu pemaparan dari (Resnadita, 2020) yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah perubahan perilaku yang lebih baik melalui pengalaman, kepada orang yang belum memiliki pengetahuan atau pengalaman. Sedangkan menurut Nassazi dalam (Neza & Rivai, 2020), pelatihan sudah terbukti menjadikan kinerja perusahaan ataupun karyawan meningkat dengan mempengaruhi kinejra secara positif lewat pengembangan perilaku, kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan.

Mengacu pemaparan tersebut, disimpulkan bahwa pelatihan yakni proses untuk menjadikan kompetensi karyawan meningkat serta bisa melatih kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan efisien dan efekif demi pencapaian tujuan di suatu perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Terkait melaksanakan pelatihan terdapat bermacam faktor yang turut berpengaruh yang berdasarkan pemaparan dari (Wijoyo, 2021:57) adalah sebagai berikut :

1. Perubahan staf, bertambah banyaknya tenaga baru, maka kebutuhan akan pelatihan untuk pengenalan dan pelatihan dalam keahlian pekerjaan akan bertambah besar.
2. Perubahan teknologi, proses serta sistem baru akan membutuhkan staf yang betul-betul terlatih di bidangnya, tidak sedikit kegagaaln sistem komputer

baru bukan sebab alasan teknis, namun sebab belum terlatihnya staf untuk mempergunakannya.

3. Perkembangan ekonomi, perusahaan pada masa resesi sangatlah berkepentingan dalam memaksimalkan produktivitas dan mengurangi biaya pengeluaran, dimana ini berarti mempunyai staf denagn sejumlah keahlian dan terlatih sehingga bisa mempergunakan keahliannya dalam organisasi secara lebih fleksibel.
4. Kebijakan sosial, misalnya privatisasi artinya bahwa pegawai di bidang umum haruslah menemukan keahlian komersial yang baru.
5. Tekanan pasar, tuntutan bagi suatu organisasi untuk selalu kompetitif yaitu oraganisasi harus menjamin bahwa karyawannya mempunyai keahlian untuk berkreasi dan mengetahui perkembangan mutakhir.
6. Variasi kinerja, apabila terdapat varian penting dalam kinerja antar bagian dalam organisasi, maka ini akan menunjukkan adanya kebutuhan terhadap pelatihan (walaupun dipengaruhi pula oleh faktor lain).

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Mangkunegara dalam (Sudaryo et al., 2018) memberikan pemaparan bahwa pelatihan mencakup indikator di bawah ini:

1. Instruktur

   Mengingat bahwa secara umum orientasi pelatih adalah untuk meningkatkan keterampilan, maka pemilihan pelatih untuk memberi pelatihan adalah yang sungguh-sungguh berkualifikasi memadai sesuai bidang yang dibutuhkan, kompeten dan juga profesional.

2. Peserta Pelatihan

   Penting untuk menyeleksi peserta pelatihan menurut kualifikasi dan persyaratan tertentu yang sesuai, dan juga pemilihan peserta pelatihan haruslah bersemangat tinggi untuk mengikuti pelaksanaan pelatihan.

3. Materi Pelatihan

   Materi pelatihan haruslah mengikuti perkembangan yang ada supaya peserta pelatihan bisa memahami masalah pada kondisi saat ini serta pelatihan sumber daya manusia adalah materi yang akan diberikan selaras akan sasaran yang ada.

4. Metode Pelatihan

   Jika metode pelatihan sesuai akan komponen peserta pelatihan dan jenis materi maka akan lebih efektif.

5. Kualifikasi Peserta

   Tujuan yang perusahaan tetapkan terutama menyangkut penyusunan rencana serta menetapkan hasil dan sasaran yang diharapkan dari suatu pelatihan. Sebelumnya juga perlu untuk mensosialiasikan tujuan pelatihan pada peserta supaya peserta bisa paham terhadap pelatihan yang diikuti.

6. Sasaran

   Penentuan sasaran pelatihan haruslah berdasarkan kriteria yang terukur serta terinci.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Peran pengembangan karir sangatlah krusial bagi perusahaan, sebab karir adalah kebutuhan yang wajib untuk senantiasa ditumbuhkan dalam diri tenaga kerja, sehingga dapat memacu kemampuannya bekerja. Pelaksanaan pengembangan karir haruslah melewati penumbuhan kebutuhan karir tenaga kerja, membentuk kesempatan dan kondisi pengembangan karir dan menyesuaikan kedua hal tersebut.

Pengembangan karir seorang karyawan menurut penjelasan dari Saydam dalam (Triatmanto, 2017), perlu dilakukan sebab karyawan dalam perusahaan tidak sebatas berkeinginan untuk mendapatkan sesuatu yang dimiliki hari ini, namun pula mengharap adanya kesempatan, kemajuan, dan perubahan yang diberikan padanya untuk lebih baik dan maju setingkat lebih tinggi.

Pengembangan yaitu penerapan berbagai rencana karir yang membutuhkan pengembangan karir yaitu berbagai usaha pribadi karyawan untuk mewujudkan rencana karir. Berbagai kegiatan ini kemungkinan tidak tergantung kepada departemen atau mungkin didukung departemen personalia. Beberapa taktik yang karyawan pergunakan dalam mengembangkan karir, serta selanjutnya dirinci peran departemen personalian dalam berbagai kegiatan tersebut (Hani Handoko, 2014:131). Definisi pengembangan karir sesuai pemaparan dari Gunarso dalam (Busro, 2018:276) yakni perkembangan perjalanan karir secara individu oleh karyawan pada suatu tingkat kepangkatan atau jabatan yang bisa dicapai sepanjang kerjanya di organisasi. Perkembangan karir ini memiliki indikator yang mencakup

kompetensi, penghargaan, bidang tugas, kemampuan potensi-potensi, serta promosi.

Mengacu pemaparan tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa pengembangan karir yakni serangkaian tahap untuk memberikan peluang pengembangan diri pada tiap karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Ini adalah strategi yang perusahaan tempuh guna menunjang peningkatan kinerja karaywan. Melalui pengembangan karir ini, maka karyawan mengganggap bahwa kemampuannya dihargai serta berupaya mengoptimalkan kemampuannya. Oleh karenanya bisa diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh pada semangat kerja karyawan karena dalam prosesnya pengembangan karir ini adalah stimulus agar karyawan bisa semangat untuk mencapai suatu target atau melampauinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Nawawi dalam (Busro, 2018:278) memberikan pemaparan bahwa hal-hal berikut ini mempengaruhi karir seseorang:

1. Kegiatan pengembangan karir oleh organisasi profit ataupun non profit.
2. Proses meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai perencanaan karir yang sudah organisasi lakukan. Sehingga seberapa berhasilnya karir individu ditentukan atau dipengaruhi oleh hal-hal berupa:
    a) Pendidikan formal. Peluang karir yang bisa ditempuh seseorang akan semakin tinggi dengan bertambah tingginya pendidikan formal.
    b) Pendidikan nonformal yang selaras akan bidang kerja. Manfaat dari pendidikan non formal semacam sertifikat kursus, kompetensi, serta bermacam sertifikat keahlian lainnya yang selaras akan bidang kerja

sangatlah penting dalam meniti karir.

c) Pengalaman kerja. Bertambah lamanya pengalaman kerja individu naka peluang untuk dirinya meningkatkan karir akan semakin besar.

d) Integritas yang dimiliki. Loyalitas dan integritas pada organisasi adalah prasyarat yang harus dipenuhi individu untuk menduduki jabatan paling tinggi. Integritas dan loyalitas yang bagus cenderung menjadi syarat untuk pemimpin dengan posisi karir tinggi. Loyalitas tidak pada pimpinan yang lebih tinggi jabatannya, namun lebih pada lembaga/organisasi.

e) Kemampuan manajerial. Apabila seseorang berkemampuan untuk menyusun, mengorganisasi, melaksanakan, serta mengontrol, maka ini akan memberikan kesempatan bagi individu untuk menduduki puncak karir, namun apabila masih rendah kemampuan manajerialnya, maka individu ini akan tersisih dalam kompetisi karir tertinggi.

f) Lowongan jabatan. Saat terbukanya lebar lowongan pekerjaan yang lebih tinggi pada karir, maka individu yang berprestasi paling baik kemungkinan dapat mencapai posisi lowongan jabatan ini, atau berarti akan meningkat karir yang dicapainya.

g) Bobot pekerjaan dalam menunjang tujuan organisasi. Bertambah besarnya bobot hasil kerja untuk menunjang pencapaian sasaran organisasi, maka kesempatan karyawan menduduki jabatan yang strategis dalam karir juga akan semakin besar.

h) Prestasi kerja yang selama ini dicapai. Saat selama ini capaian prestasi

kerjanya baik, seseorang berkesempatan berada di jabatan lebih tinggi serta kebalikannya. Saat secara objektif prestasi kerja individu dinilai tidak begitu baik, maka akan menjadikannya kesulitan dalam mendapatkan peluang karir yang baik.

i) Sikap atasan. Kesesuaian sikap atasan dengan gaya serta pola kerja karyawan dapat memungkinkannya menjabati posisi khusus. Kebalikannya, pada saat atasan tidak menyukai gaya kepemimpinan, temperamen, karakter, watak, serta kinerja dari karyawan, maka karyawan tersebut akan kesulitan dalam mencapai karir yang bagus.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Siagian dalam (Syahputra and Tanjung, 2020) memberikan pemaparan bahwa dalam kaitannya dengan pengembangan karir maka perlu mempertimbangkan indikator dan dimensi di bawah ini:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

   Bisa tercapainya hal ini bilamana syarat promosi berlandaskan pertimbangan yang rasional, objektif, serta diketahui di kalangan pegawai secara luas.

2. Keperdulian para atasan langsung

   Secara umum karyawan mengharapkan keikutsertaan langsung oleh atasan pada perencanaan setiap karir. Kepedulian tersebut memiliki wujud seperti memberi *feedback* pada pegawai terkait pelaksanaan setiap tanggung jawab yang ada dengan demikian karyawan tahu potensi-potensi yang perlu diatasinya. Umpan balik tersebut pada akhirnya adalah bahan yang sifatnya

krusial untuk pegawai terkait langkah awal yang perlu diambil supaya menjadi lebih besar kemungkinannya untuk dipromosikan.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

   Secara umum pegawai menginginkan untuk mempunyai akses informasi terkait kesempatan-kesempatan untuk dipromosikan. Pentingnya akses ini khususnya jika ketersediaan lowongan diisi lewat proses seleksi internal secara kompetitif. Apabila sangat terbatas atau tidak adanya akses yang edmikian, maka pekerja akan menganggap bahwa organisasi tidak menerapkan prinsip kesempatan, kesamaan, serta keadilan untuk dipromosikan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

   Pendekatan yang proaktif dan fleksibel adalah tepat dipergunakan untuk menumbuhkan minat pekerja. Ini berarti, minat pengembangan karir bersifat sangatlah individual. Pekerja mempertimbangkan bermacam faktor semacam jumlah tanggungan, pelatihan serta pendidikan yang diikuti, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, jenis kelamin, usia, serta sebagainya. Bermacam faktor ini bisa memicu besarnya minat individu dalam mengembangkan karir.

5. Tingkat kepuasaan.

   Walaupun umumnya bisa dinyatakan bahwa tiap individu berkeinginan untuk maju, tidak terkecuali dalam bidang karir, namun terdapat perbedaan ukuran keberhasilan yang dipergunakan. Ketidaksamaan ini adalah konsekuensi dari tingkat kepuasan, serta tidak senantiasa bermakna bahwa

berhasil mencapai posisi tinggi dalam organiasi, akan tetapi bermakna pula mau menerima kenyataan yang ada sebab seseorang menghadapi bermacam faktor pembatas, dimana kepausan akan dirasakan pekerja jika dirinya bisa mencapai suatu tingkat dalam berkarir walaupun tidak banyak anak tangga karir yang dinaiki.

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara konseptual yakni hasil kerja yang individu capai pada suatu kurun waktu menurut standar kerja yang sudah ditentukan. Ini juga adalah variabel operasional yakni hasil kerja yang individu capai pada suatu periode bersarkan standar yang ada (Aidah & Ratnasari, 2020).

Menurut Saragih et al dalam (Setyaningrum, 2019) maksud dari kinerja yakni hasil pekerjaan atau output yang didapatkan dari aspek kuantitas maupun kualitas pekejraan dan bisa dibenarkan sesuai peran dalam organiasi diikuti dengan kemampuan serta keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Wardani, 2017 dalam (Putri & Frianto, 2019) menerangkan kinerja karyawan yakni hasil dari kerja dalam kuantitas dan mutu yang karyawan capai ketika menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diemban.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bermacam faktor yang mengacu penjelasan dari Afandi (Farisi et al., 2020) mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Disiplin kerja yakni peraturan yang perusahaan bentuk supaya seluruh pegawai patuh akan aturan tersebut supaya bisa mencapai tujuan.

2. Kepemimpinan yakni perilaku pemimpi alam memberi arahan pada pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
3. Budaya kerja yakni sikap kerja karyawan yang inovatif serta kreatif.
4. Fasilitas kerja yakni serangkaian sarana penunjang agar kegiatan perusahaan bisa berlangsung lancar.
5. Kopetensi yakni keterampilan pegawai.
6. Tingkat motivasi pekerja yang berdaya energi yang mempertahankan, membawa, serta mendorong prilaku.
7. Kejelasan dan penerimaan atau peran yang jelas dari pekerja adalah tingkat penerimaan dan pengertian individu terhadap tugasnya.
8. Minat kerja, kepribadian, dan kemampuan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai sebagaiaman penjelasan Afandi dalam penelitian (Hartono and Siagian, 2020) mencakup indikator di bawah ini:

1. Inisiatif

   Ini adalah kemamuan dalam melakukan dan memutuskan suatu hal yang benar dengan tidak harus diberiktahukan, berupaya untuk bergerak terus dalam menjalankan sesuatu meskipun kondisi semakin sulit terasa, dan dapat menemukan apa yang harus dikerjakannya pada hal-hal di sekitarnya.
2. Kualitas hasil kerja

   Ini adalah keseluruhan wujud satuan ukuran terkait kualitas hasil kerja yang bisa dinyatakan sebagai angka atau padanan lainnya dari angka.

3. Kuantitas hasil kerja

   Ini adalah keseluruhan wujud satuan ukuran terkait seberapa banyak hasil kerja yang dinyatakan sebagai angka atau padanan lainnya dari angka

4. Ketelitian

   Ini adalah tingkat kesesuaian hasil penilaian kerja apakah telah mencapai atau belum mencapai tujuan.

5. Kepemimpinan

   Ini adalah suatu proses mempengaruhi yang pemimpin lakukan pada bawahannya demi pencapaian tujuan yang ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan untuk pelaksanaan penelitian ini, di antaranya:

1. (A Rizki et al, 2022) dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Etta Indotama Yogyakarta". Penelitian ini didapatkan hasil yaitu pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun secara simultan berpengaruh signifikan.
2. (Dewi and Fauzi, 2021) dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dipo Padang". Penelitian ini didapatkan hasil yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan secara individual memberi pengaruh signifikan dan positif serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh

signifikan dan positif secara parsial.

3. (Hasanah et al, 2021) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk”. Hasilnya yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif.
4. (Yusuf, 2021) dengan penelitian dalam judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo”. Penelitian didapatkan hasil yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara serempak berpengaruh signifikan.
5. (Jafar, 2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa)”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada dinas BKPSDM Kab Gowa memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial.
6. (Aidah and Ratnasari, 2020) dengan penelitiannya dalam judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomindo Primakarya”. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan, pengembangan karir, komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh
7. (Syitah, 2019) dengan penelitiannya dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian

(Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang". Penelitian ini didapatkan hasil yaitu pelatihan dan pengembangan karir baik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara individual ataupun serempak.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Amita Rizki, Abdul Kodir Djaelani, dan Khalikussabir, 2022)	"Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PTEtta Indotama Yogyakarta".	Pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun secara simultan berpengaruh signifikan.
2	(Dewi and Fauzi, 2021)	"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dipo Padang".	Pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial memberi pengaruh signifikan dan positif serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh signifikan dan positif secara parsial.
3	(N Hasanah, B Perizade dan M widyanti, 2021)	"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk"	Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan positif.

4	(Yusuf, 2021)	"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo"	Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.
5	(Jafar, 2020)	"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kab. Gowa"	Koefisien regresi dari pelatihan dan pengembangan karir bernilai positif atau beramkan hubungan searah yaitu pelatihan dan pengembangan karir dapat menjadikan Kinerja Pegawai pada dinas BKPSDM Kab Gowa meningkat.
6	(Aidah and Ratnasari, 2020)	"Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kayawan PT. Telekomindo Primakarya"	Pelatihan, pengembangan karir, komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh.
7	(Syitah, 2019)	"Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang"	Pelatihan dan pengembangan karir baik terhadap kinerja karyawan secara serempak ataupun parsial memberi pengaruh signifikan.

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber jurnal

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana aturan tentang Ketenagakerjaan pada UU No. 13 Tahun 2003, secara ringkas yang dimaksud ketenagakerjaan yakni seluruh aktivitas untuk memberi, mengembangkan, meningkatkan, dan memperoleh kompetensi kerja, etos kerja, sikap, disiplin, dan produktivitas pda tingkat keahlian dan keterampilan tertentu sesuai kualifikasi dan jengjang pekerjaan atau jabatan.

Guna mendukung operasionalisasi perusahaan, maka sangat memerlukan program pelatihan kerja bagi karyawan. Tiap perusahaan harus mempertimbangkan aspek sumber daya manusia serta berupaya untuk meningkatkan program pelatihan karyawan secara terus-menerus dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan karyawan. Uraian ini selaras akan hasil penelitian dari (Dewi and Fauzi, 2021) Penelitian ini didapatkan hasil yaitu pelatihan terhadap kinerja karyawan secara individual memberi pengaruh signifikan dan positif.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir yakni bentuk aktivitas yang dimaksudkan guna mencapai sasaran perusahaan juga mewujudkan tujuan karir karyawan. Program ini termasuk dukungan perusahaan sebagai langkah dalam memotivasi serta mendorong karyawan supaya dapat mengembangkan karir menjadi lebih baik lagi baik dari sisi pendapatan ataupun posisi.

Lewat keterancangan program pengembangan karir dengan baik, maka dapat menjadikan naiknya motivasi juga kepuasan kerja pegawai. Ini tentu akan memacu kinerja karaywan untuk menjadi lebih baik lagi serta berpengaruh baik untuk

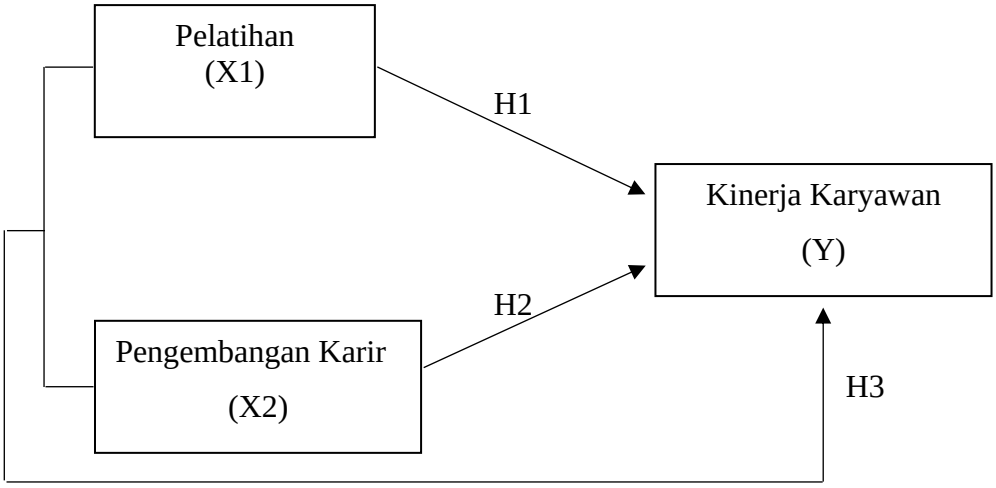
perusahaan. Hasil ini didukung oleh (Syitah, 2019) yaitu pengembangan karir baik terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara individual ataupun serempak.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan sebab karyawan akan bekerja secara lebih baik serta optimal apabila terdapatnya pelatihan yang berkesinambungan dan pengembangan karir yang terencana guna mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil tersebut didukung (Jafar, 2020) dengan penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir sebagaimana pemaparan dari Uma Sekaran dalam buku yang ditulisnya berjudul "*Business Research",* yaitu model konseptual terkait bagimana teori berkorelasi dengan faktor-faktor penelitian yang dipilih (Sugiyono, 2017:128). Kerangka penelitian pada konteks penelitian ini menggambarkan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Definisi hipotesis berlandaskan penjelasan dari Sugiyono yakni suatu jawbaan atas rumusan permasalahan yang dileliti yang sifatnya sementara, di mana rumusan permasalahan ini sudah dinyatakan berbentuk kalimat tanya. Disebut sementara sebab jawabannya sebatas didasrkan kepada teori, serta belum berlandaskan fakta empiris dari langkah mengumpulkan data. Sehingga, hipotesis bisa pula disebut belum jawaban empirik, namun masih berupa jawaban teoritis atas permasalahan yang dirumuskan:

1. $H1_1$: Terdapatnua pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Batam.
2. H_2 : Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Batam.
3. H_3 : Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian *kuantitatif* dipergunakan pada penelitian ini. Penelitian kuantitatif sebagaimana penjelasan dari (Sugiyono, 2017:17) ialah metode penelitian dengan berdasar pada filsafat positivisme, dimana dipergunaakn dalam meneliti sampel atau populasi khusus, instrumen penelitian sebagai sarana pengumpulan data, dengan data yang analisisnya dilakukan melalui statistik untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

3.2 Sifat Penelitian

Ditinjau melalui sifatnya, penelitian *deskriptif* ialah penelitian yang hendak dilakukan ini yang mana ialah metode penelitian yang memberikan gamabran terkait fenomena atau karakteristik populasi yang hendak diteliti. Oleh karenanya, fokus utama dari metode penelitian ini yaitu menerangkan objek yang diteliti. Sehingga akan didapat jawaban terkait apa fenomena atau peristiwa yang terjadi.

3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1 lokasi penelitian

Pelaksanaan penelitian di di PT Pegadaian (Persero) Batam dengan alamat di Jl. Komplek Tanjung Pantun Blok U No.8, Kel. Sei Jodoh, Batu Ampar, Kepulauan Riau 29453.

3.3.2 Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian dari April 2022 sampai Juli 2022. Ini adalah waktu yang dinilai cukup untuk mengadakan penelitian sebab peneliti sudah

melaksanakan penyebaran kuesioner ke perusahaan tersebut secara langsung, dengan demikian akan memudahkan peneliti untuk meneliti serta bisa berfokus kepada penelitian yang dilakukan. Jadwal penelitian ini dijabarkan, yaitu:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mar-22				Apr-22				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengusulan judul																				
2	Penelusuran sumber data																				
3	Penggarapan penelitian																				
4	Penggarapan kuesioner																				
5	Pengedaran dan pemungutan data																				
6	Pengolahan data																				
7	Kesimpulan dan saran																				

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah berbagai hal dengan wujud apa saja yang peneliti tetapkan guna dipelajari dan dihasilkan informasi mengenai hal tersebut untuk berikutnya dilakukan penarikan simpulan (Sugiyono, 2017, p. 95) Definisi operasional penelitian ini, adalah:

1. Pelatihan (XI), untuk menunjang peningkatan keterampilan dan penguasaan teori dengan memusatkan pada berbagai permasalaahn terkait kegiatan mencapai tujuan.

2. Pengembangan Karir (X2), melalui adanya pengembangan karir akan bisa mempermudah menyadarkan karyawannya atas kemampuan yang dimiliki untuk menduduki suatu jabatan selaras keahlian serta potensinya.
3. Kinerja (Y), tingkat keberhasilan atau hasil yang individu capai secara kompleks sepanjang jangka waktu khusus selama bertugas diperbandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan yang timbul, semacam kriteria, sasaran, target,a tau standar hasil kerja yang sudah lebih dulu ditetapkan dan sudah disepakati bersama.

3.4.1 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas mengacu pemaparan dari Sugiyono (Sugiyono, 2017, p. 96) yakni variabel pemicu timbul atau perubahan variabel terikat. Pelatihan (X1) serta pengembangan karir (X2) dijadikan variabel bebas penelitian ini.

3.4.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Variabel terikat berdasar pada penjelasan dari (Sugiyono, 2017, p. 97) ialah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi variabel bebas. Kinerja (Y) ditetapkan menjadi variabel terikat penelitian ini.

Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses mengajarkan sikap, pengembangan keterampilan bekerja, dan pengetahuan supaay karyawan dapat menjalankan tanggungjawabnya dan	1. Peserta Pelatihan 2. Instruktur Pelatihan 3. Sasaran Pelatihan 4. Tujuan Pelatihan 5. Metode Pelatihan	Likert

	menjadi semakin terampil dan baik sesuai seperti standar yang ditetapkan.	6. Materi Pelatihan	
Pengembangan Karir(X2)	Pengembangan karir yakni kegiatan kepegawaian untuk membantu pegawai dalam merancang karir ke depannya di organisasi tempatnya bekerja. Melalui ini maka pegawai dapat mengambangkan diri dengan maksimal.	1. Tingkat Kepuasan 2. Adanya minat untuk dipromosikan 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Kepedulian Para atasan langsung 5. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja yakni hasil kerja secara jumlah serta mutu yang bisa karyawan capai dalam melaksanakan fungsi serta tugas pokoknya sebagai seorang pegawai	1. Kepemimpinan 2. Kualitas hasil kerja 3.Inisiatif 4. Ketelitian 5. Kuantitas hasil kerja	Likert

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

(Sugiyono, 2017, p. 148) memberikan definisi komprehensif dari poulasi yakni area generalisasi dengan cakupan subjek/objek yang berkuantitas serta ciri yang khusus peneliti tetapkan guna dipelajari dan didapat simpulan. Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam adalah populasi penelitian ini.

3.5.2 Sampel

(Sugiyono, 2017, p. 149) memberikan penjelasan bahwa sampel adalah bagian dari ciri serta jumlah populasi penelitian. Teknik sampel jenuh dimanfaatkan sebagai teknik sampling penelitian ini, dimana ini merupakan suatu teknik untuk menentukan sampel sampel yang dipergunakan adalah seluruh anggota populasi. Sejumlah 105 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.6 Teknik Sampling

Teknik sampling yakni suatu teknik untuk mengambil sampel penelitian melalui penggunaan beberapa teknik sampling.

Teknik *probability sampling* ditetapkan menjadi teknik sampling penelitian ini. Teknik ini menurut penjelasan dari Sugiyono (Sugiyono, 2017, p. 151) yaitu teknik untuk mengambil sampel dengan memberikan kesamaan peluang kepada tiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.7 Jenis Data

Jenis data primer dipergunakan dalam penelitian ini dimana langsung didapat melalui narasumber yang dikumpulkan oleh peneliti secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data bisa dalam bermacam upaya dan berbagai sumber (Sugiyono, 2017, p. 137). Penelitian ini mempergunakan teknik pengumpulan data berupa survei serta mengumpulkan sebanyak mungkin data melalui metode-metode di bawah ini:

3.8.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Data penelitian dikumpulkan lewat survei langsung di lapangan terkait permasalahan yang diteliti. Pelaksanaannya ini bertujuan guna memperoleh data primer, yaitu dengan:

1. Observasi

   Ini merupakan suatu metode untuk mengumpulkan data dengan langsung mengamati objek penelitian.

2. Wawancara

   Mode wawancara yang berproses satu, bermakna bahwa asal pertanyaan dari penanya serta respons dari yang diwawancarai dan didapatkan jawaban valid.

3.8.2 Studi Kepustakaan

Perolehan data kepustakaan dari teori-teori penelitian atau sumber-sumber yang dipergunakan untuk menjadi bahan acuan dalam penyusunan kajian pustaka:

1. Jurnal penelitian

   Melalui menelaah hasil penelitian yang secara ilmiah sudah dilakukan sebelumnya.

2. Buku

   Perolehan data sekunder bisa dari buku yang menyangkut pemasalahan penelitian yang nantinya dipergunakan sesuai yang peneliti butuhkan.

3.9 Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner dipergunakan menjadi instrumen penghimpunan data penelitian ini yaitu dengan langsung dibagi pada responden. Karyawan di PT Pegadaian (Persero)

Batam adalah responden penelitian ini. Kuesioner ini memuat serangkaian pernyataan serta responden sebatas merespon sesuai kondisi yang dialami.

3.10 Alat Pengumpulan Data

Data kuantitatif dipergunakan sebagai insturmen pengkajian untuk menghitung nilai variabel, yaitu melalui skala *likert*. Penggunaan skala ini adalah pengukur persepsi, pendapat, serta sikap kelompok atau individu terkait fenomena sosial. Lewat ini, maka dijabarkannya variabel yang hendak diukur pada suatu indikator (Sugiyono, 2017, p. 168). Gradasi dari jawaban tiap butir dalam instrumen dengan skala *likert* yaitu dari sangat negatif hingga sangat positif, yang bisa berwujud kata-kata di antaranya:

1. Poin 5 adalah Ssangat Setuju
2. Poin 4 adalah Setuju
3. Poin 3 adalah Netral
4. Poin 2 adalah Tidak Setuju
5. Poin 1 adalah Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Jawaban Pertanyaan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.11 Metode Analisis Data

Secara ringkas analisis data yang proses dalam melakukan pencarian serta penyusunan data secara sistematis dari hasil observasi, dokumentasi, catatan lapangan, serta wawancara melalui mengorganisasi data dalam suatu kategori, menjabarkannya dalam unit-unit, mensintesa, melakukan penyusunan dalam pola, melakukan pemilihan mana yang akan dipelajari dan dianggap penting, serta menyimpulkan sehingga mudah dipahami orang lain ataupun diri sendiri (Sugiyono, 2017, p. 402) Analisis data pada variabel penelitian ini dengan memanfaatkan SPSS 25.

3.12 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2017, p. 238) menguraikan penjelasan bahwa statistik deskriptif ialah suatu statistik yang dipergunakan untuk analisa data lewat pendeskripsian data yang telah dikumpulkan sebagaimana kondisinya dan tidak bermaksud menggeneralisasikan atau membuat simpulan secara umum.

Suatu analisis dari jawaban responden yang menggambarkan responden terkait pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan kinerja karyawan (Y).

3.13 Uji Kualitas Instrumen

Data yang akan dikaji akan diukur melalui peralatan berupa instrumen untuk selanjutnya diolah serta dianamisis. Kualitas data dihitung melalui dua skema uji yang meliputi:

3.13.1 Uji Validitas

Penggunaan uji validitas berguna sebagai pengukur valid atau sah tidaknya kusioner. Disebut valid sebuah kuesioner apabila pertanyaan yang termuat bisa

mengungkapkan suatu yang diukurnya. Nilai koefisien korelasi bisa dilihat menggunakan rumus berikut:

$$r(xy) = \frac{N\ (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\{n\ (\sum X)^2 - (\sum X)^2\}\{n\ (\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\ )\}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Di mana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel (responden)

X = Jumlah skor dari butir

I = Skor butir

Metode Person's Product Moment (r) diterapkan sebagai uji validitas, dimana disebut valid sebuah instrumen apabila koefisiensi korelasinya (r) bernilai > 0,05 atau :

1. Adalah valid pertanyaan tersebut bila r hitung menghasilkan nilai > r tabel.
2. Adalah tidak valid pertanyaan tersebut bila r hitung menghasilkan nilai < r tabel.
3. Nilai r hitung bisa diketahui dari *corrected item* total *correlation*.

3.13.2 Uji Reliabilitas

Uji reliablitas sebagaimana penjelasan dari (Sugiyono, 2017, p. 130) yakni seberapa jauh hasil ukur dengan kesamaan objek akan menghasilkan data yang tidak berbeda. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai pengujian reliabilitas, yaitu:

$$\frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum YS^2 j}{S^2 x}\right)$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Penyimpulan atas reliabel tidaknya sebuah kuesioner yaitu dengan mengacu kriteria:

1. Dikatakan reliabel sebuah instrumen apabila *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai > 0,60.
2. Dikatakan tidak reliabel sebuah instrumen apabila *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai < 0,60.

3.14 Uji Asumsi Klasik

Supaya pada analisis regresi berganda didapatkan keakuratan hasil, maka uji asumsi klasik diperlukan supaya hasil yang didapatkan adalah persamaan regresi yang tidak berubah, mempunyai ketepatan waktu, serta bersifat tidak bias. Terlebih dulu haruslah memenuhi beberapa asumsi klasik regresi sebelum analisis regresi berganda dipergunakan. Pengujian ini mencakup: uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta normalitas.

3.14.1 Uji Normalitas

Maksud dari pengujian normalitas berdasarkan penjelasan dari Ghozali dalam (Nailissyifa et al., 2019) yakni berguna sebagai penguji apakah timbul korelasi pada model regresi linier antara residual yang menghasilkan distirbusi normal. Pengujian normalitas dimanfaatkan sebagai penguji model regresi apakah normal distribusi yang dihasilkan atau tidak.

Rumus *Kolmogorov-Smirnov* di bawah ini dipergunakan sebagai rumus uji normalitas:

1. Distribusi data tidak normal bila signifikansi menghasilkan nilai < 0,05.
2. Distribusi data normal bila signifikansi menghasilkan nilai > 0,05.

3.14.2 Uji Multikolinearitas

Maksud dari pengujian normalitas adalah memahami keterkaitan linier antara variabel bebas dalam regresi dimana sebaiknya di antara variabel bebasnya tidak timbul korepondensi. Apaila korelasi ditemukan, maka multikolinearitas terjadi serta persamaan regresi berganda akan dihasilkan. Menurut Ghozali dalam (Suprapta, 2021), baiknya model regresi yakni tidak timbul korelasi antar variabel bebas. Abila korelasi timhil, bermakna tidak orotogonal variabel ini. Maksud dari variabel ortogonal yakni korelasinya antar variabel bebasnya bernilai 0. Permasalahan timbulnya multikolinearitas bisa dilihat lewat tes dengan mengacu nilai *VIF*, dengan acuan jika VIF menghasilkan nilai < 10 serta *Tolerance* > 0,1 bermakna multikolinearitas tidak timbul.

3.14.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pelaskanaan model regresi berganda bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Stawati, 2020). Jika tetap varians tersebut, maka homoskedastisitas serta heteroskedastisitas jika terdapat ketidaksamaan. Pengujian heteroskedastisitas ini melalui ui glejser, yakni meregresikan nilai absolut residual pada variabel bebasnya. Jika signifikansi didapatkan hasil > 0,05, bermakna heteroskedastisitas tidak timbul, serta timbul heteroskedastisitas bila < 0,05.

3.15 Uji Pengaruh

3.15.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pemakaian analisis regresi berganda apabila meninjau pemaparan dari (Sugiyono, 2017, p. 275) yaitu jika peneliti memprediksi turun naiknya kondisi variabel kriterium (dependen) apabila dua variabel bebas atau lebih adalah faktor prediktor yang nilainya dimanipuasi atau diturunnaikkan.

Regresi linier berganda sebagai sarana analisis melalui persamaan, yaitu:

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
ε	: standar error
$b1$,$b2$	: Koefisien regresi variabel independen
$X1$	: Variabel Pelatihan
$X2$	: Variabel Pengembangan Karir
a	: Konstanta

3.15.2 Koefisien Determinasi

KD (Koefisien Determinasi) yakni koefisien korelasi dipangkat dua sebagai pengukuran guna melihat kemampuan tiap variabel penelitian. Kecilnya nilai KD ini mengartikan amat terbatasnya kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Koefiesien determinasi ini dihitung melalui rumus:

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{n\,(\mathrm{a}.\Sigma\mathrm{Y} + \mathrm{b}1.\Sigma\mathrm{Yx}1 + \mathrm{b}2.\Sigma\mathrm{yx}2) - (\Sigma\mathrm{Y})2}{\mathrm{n}.\Sigma\mathrm{Y}2 - (\Sigma\mathrm{Y})2}$$

Mengacu rumus tersebut, terdapat kemungkinan hasil berupa:

1. Apabila R2 = 0, maka variabel bebas terhadap variabel terikat tidak sedikitpun memberi sumbangan pengaruh.
2. Apabila R2 =1, maka vaiabel bebas terhadap variabel terikat memberikan sumbangan pengaruh yang sempurna.

3.16 Uji Hipotesis

(Sugiyono, 2017, p. 105) secara ringkas menerangkan bahwa hipotesis yakni jawaban atas rumusan permsalahan penelitian yang sifatnya sementara.

Mengacu definisi tersebut didapatkan kesimpulan bahwa hipotesis yakni perumusan jabwana terkait pemasalahan yang dibuat yang sifatnya sementara untuk menerangkan serta bisa pula mengarahkan penelitian ataupun penyelidikan selanjutnya. Penyimpulan dari hasil uji hipotesis penelitian adalah:

1. H_0 : B = 0 ; bermakna variabel bebas terhadap variabel tergantung tidak berpengaruh secara signifikan.
2. H_0 : B $\neq$ 0, memiliki makna variabel bebas terhadap variabel tergantung memiliki pengaruh signifikan.

3.16.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t mendefinisikan jawbaan atas rumusan permasalahan yang sifatnya sementara, yakni yang menyatakan hubungan dua atau lebih variabel. Penggunaan rancangan uji hipotesis bertujuan guna melihat korelasi dari variabel penelitian. Pelaksanaan uji t berguna dalam uji koefisien regresi secara individual yakni dengan melihat varabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual dengan variabel lainnya diasumsikan tetap. Perhitungan t hitung melalui rumus, yaitu:

Rumus 3.5 Uji Parsial (Uji t)

$$\text{t hitung} = \frac{\text{bi}}{\text{Sbi}}$$

Di mana:

Sbi = Standar kesalahan variabel i

bi = Koefisien regresi variabel i

memberikan pemaparan, data dihasilkan dan dianalisis melalui langkah-langkah:

1. Menetapkan hipotesis
2. Menetapkan taraf signifikan
3. Menentukan nilai t_{tabel}
4. Memperbandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
5. Ditolaknya Ho serta diterima Ha pada saat t_{hitung} didapatkan skor > t_{tabel} dan signifikansi sejumlah < 0,05
6. Diterimanya Ho serta ditolak Ha pada saat t_{hitung} didapatkan skor < t_{tabel} dan signifikansi sejumlah < 0,05

3.16.2 Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Pelaksanaan uji F guna melihat apakah variabel bebas di model keseluruhannya berpengaruh pada variabel terikat secara serempak atau bersamaan. Rumus F berdasarkan pemaparan dari (Sugiyono, 2017, p. 96), yaitu:

Rumus 3.6 Uji Koefisien Simultan (Uji F)

$$F\ hitung = \frac{R^2}{(1-R)/(N-k-1)}$$

Di mana:

n = banyaknya anggota sampel

k = banyaknya variabel independen

R = koefisien korelasi berganda

Memberikan pemaparan, data dihasilkan dan dianalisis melalui langkah-langkah:

1. Menetapkan hipotesis
2. Menetapkan taraf signifikan
3. Menentukan nilai F_{tabel}
4. Memperbandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
5. Ditolaknya Ho serta diterima Ha pada saat F_{hitung} didapatkan skor > F_{tabel} dan signifikansi sejumlah < 0,05
6. Diterima Ho dan ditolaknya Ha pada saat F_{hitung} didapatkan skor < F_{tabel} dan signifikansi sejumlah < 0,05

UPB

Universitas Putera Batam