

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN GOLF COURSE MAINTENANCE TANGERANG

¹Hesti Umiyati*, ²Gono Sutrisno, ³Karen

^{1,2,3} Universitas Utpadaka Swastika

¹hestiumiyati@gmail.com; ²gonosutrisno73@gmail.com; ³karenromdhon@gmail.com

*corresponding author: hestiumiyati@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: January 14, 2025

Revised: February 03, 2025

Accepted: February 06, 2025

Kata Kunci:

Pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable pelatihan (x1) dan pengembangan karir (x2) terhadap kinerja karyawan golf course maintenance modern golf country club Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variable independen dengan variable dependen, metode alat ukur yang digunakan adalah menggunakan skala likert dengan mengambil 79 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk analisis data, peneliti menggunakan analisis statistik dengan program smartPLS 4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) dengan hasil koefisien jalur, yaitu sebesar 0.432 atau 43,2% dan nilai P-Values 0.05 lebih kecil dari 0.000. Variabel pengembangan karir (x2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (y) dengan hasil nilai koefisien jalur, yaitu sebesar 0.357 atau 35.7% dan nilai P-Values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Dan nilai R-square sebesar 0.571 atau 57.1% menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan variabel pengembangan karir secara Bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 42.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENDAHULUAN

Perusahaan Golf terus berkembang dan banyak memberikan peluang karir di berbagai bidang maka dengan berkembangnya perusahaan tersebut perlu diadakan kegiatan pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan menjadi suatu hal yang sangat penting, karena pelatihan dan pengembangan karir tersebut akan menjadikan karyawan lebih terlatih dan pengembangan karir sesuai dengan posisi pekerjaan masing-masing. Semakin terlatih kinerja karyawan tersebut maka tingkat penyelesaian terhadap pekerjaan menjadi lebih mudah dan hasil dari kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.

Pelatihan adalah satu cara efektif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dan manajerial yang penting untuk bekerja secara efektif dalam tim dan mengelola tugas-tugas yang kompleks. Menurut Dessler (2020) pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan.

Pengembangan karir yang terstruktur memberikan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan. Ketika karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang dan maju dalam karir karyawan maka karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Pengembangan karir juga membantu dalam mempertahankan karyawan yang berbakat dan mengurangi tingkat *turnover*. Menurut (Hutabarat et al., 2023) pengembangan karir merupakan Tindakan yang dilakukan karyawan untuk maju ke posisi yang lebih baik atau merancang karir yang berdampak positif bagi pertumbuhan bisnis.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif pada produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai intervensi yang tepat. Salah satu cara yang efektif adalah melalui pelatihan, disiplin kerja, dan pengembangan karir. Menurut (Widayati & Yunia, 2017) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu mempertahankan kualitas dan lain-lain menjadi sangat penting.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2021) manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sedangkan menurut (Sinambela, 2021) manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut (Daryanto, 2022) definisi manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus. Sedangkan menurut (Daryanto, 2022) manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan perfosmansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya

berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

Menurut (Daryanto, 2022) definisi manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Pelatihan

Menurut (Sinambela, 2021), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Sinambela, 2021) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Sedangkan Menurut (Sinambela, 2021) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan Karir

Menurut (Sinambela, 2021), karier adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu tertentu.

Menurut (Badriyah dalam Sinambela, 2021), karir diaanggap lebih penting daripada pekerjaan. Seseorang dapat meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek karirnya buruk. Sebaliknya, apabila pegawainya merasa karirnya cerah dalam organisasi tersebut dia akan termotivasi bekerja dan mengarahkan semua tenaga dan pikirannya melaksanakan pekerjaannya. Hal itu dikatakan Walker bahwa dalam suatu organisasi yang memiliki kejelasan perencanaan dan pengembangan karir pegawai akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen dan cenderung *turn over* akan lebih kecil. Selain itu, pengelolaan karir yang baik oleh suatu organisasi akan mengurangi tingkat frustrasi yang akan dialami pegawai, dan sebaliknya justru akan meningkatkan motivasi dan komitmen kerja mereka. Oleh karenanya, pengelolaan karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi saja, melainkan juga sebagai tanggung jawab pegawai itu sendiri. Artinya, ketika organisasi sudah mempersiapkan perencanaan karir yang baik dan disosialisasikan kepada anggota organisasi maka masing-masing pegawai perlu mempersiapkan dirinya untuk memenuhi berbagai persyaratan karir yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

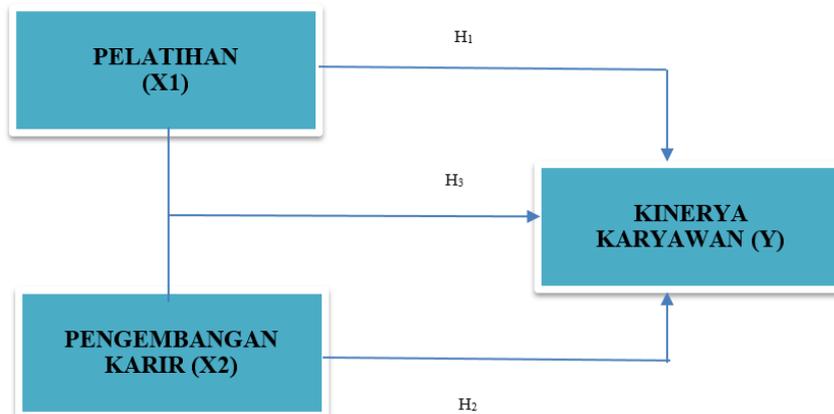
Definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan penelitian dalam mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Menurut (Rike Setiawati, 2024) definisi operasional variabel penelitian melibatkan koverensi konsep abstrak menjadi indikator-indikator tersebut harus jelas dan dapat diamati serta diukur dengan objektif.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan	Menurut (Rivai dan Sagala dalam Sinambela, 2021), pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembelajaran. 2. Peningkat kinerja. 3. Mengurangi keluhan-keluhan pelanggan. 4. Mengurangi tingkat perputaran. 5. Kepuasan karyawan. 	Interval
Pengembangan Karir	Menurut (Bernardin dan Russel dalam Sinambela, 2021) berpendapat bahwa <i>career is an individually perceived sequence of attitudes and behaviours associated with work-related activities an experiences over the span of person's life</i> . Karir merupakan persepsi pribadi sikap dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan dalam karir. 2. Perhatian dan penyeliaan. 3. Kesadaran dalam kesempatan 4. Minat kerja 5. Kepuasan karir 	Interval
Kinerja Karyawan	Menurut (Baird dalam Daryanto, 2022) definisi manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana proses kerja ini berlangsung secara berkelanjutan dan terus-menerus.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kantor. 2. Lingkungan kerja. 3. Prioritas kerja. 4. Supportive boss. 5. Bonus. 	Interval

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir serta teori yang ada, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Departemen Golf Course Maintenance Modern Golf & Country Club Kota Tangerang. Penelitian dilaksanakan selama 4 (empat) bulan. Dengan menggunakan jenis sampel yang merupakan karyawan tersebut sebanyak 79 karyawan, dengan menggunakan alat analisis SmartPLS versi 4.0. Metode penelitian menggunakan metode survey dimana data dikumpulkan dari karyawan Departemen Golf Course Maintenance Modern Golf & Country Clup Kota Tangerang dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Muhammad Ilyas, 2023) metode pengumpulan data adalah suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja data yang berisi mengenai jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden. Dengan pembagian responden Pria sebanyak 69 responden, dan Wanita sebanyak 10 responden.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	69	87%
Wanita	10	13%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data primer yang diperoleh tahun 2024

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
28 – 31	2	3%
32 – 35	1	1%
36 – 39	3	4%
40 – 43	3	4%
44 – 47	12	15%
48 – 51	31	39%
52 - 55	26	33%
56 – 59	1	1%
Jumlah	79	100%

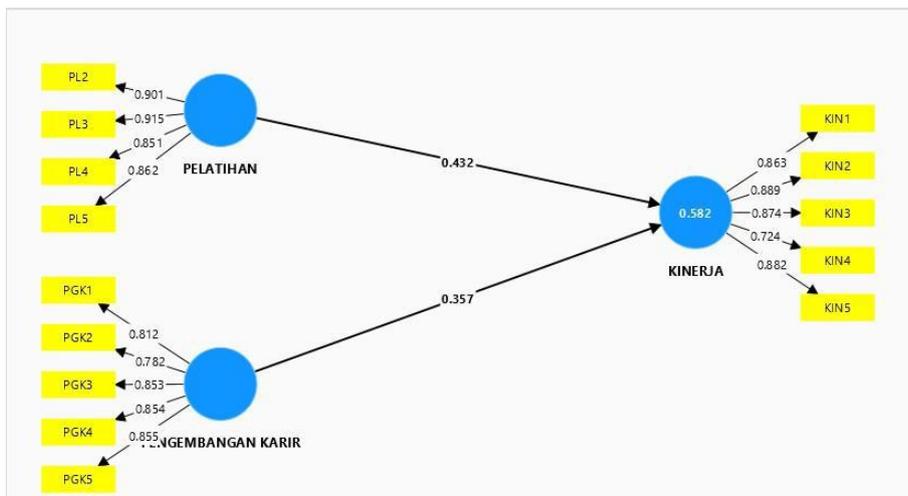
Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1 – 4	2	3%
5 – 8	3	4%
9 – 12	4	5%
13 – 16	6	8%
17 – 20	17	22%
21 – 24	18	23%
25 – 28	17	22%
29 - 32	12	15%
Total	79	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Hasil Uji Validitas



Gambar 2. Diagram Jalur *Loading Factor*

Seluruh indikator untuk semua variabel sudah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,7. Dengan demikian, indikator pembentuk pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan terkategori valid atau dapat diterima.

Uji Validitas Konvergen

Hasil uji convergent validity yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indicator terhadap konstruk. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai loading factor di atas 0,7. Loading factor merupakan korelasi antara indicator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasinya, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik.

Tabel 5. Nilai outer loading

Outher loading - Matrix			
	KINERJA	PELATIHAN	PENGEMBANGAN KARIR
KIN1	0.862		
KIN2	0.891		
KIN3	0.877		
KIN4	0.718		
KIN5	0.884		
PGK1			0.812
PGK2			0.782
PGK3			0.853
PGK4			0.854
PGK5			0.855
PL1		0.668	
PL2		0.898	
PL3		0.886	
PL4		0.824	
PL5		0.846	

Sumber: SmartPLS versi 4, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas terdapat nilai loading factor PL1 sebesar 0.668 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak valid karena berada di bawah 0.7 maka PL1 harus di drop dari model.

Tabel 6. Nilai outer loading setelah nilai didrop dari model

Outher loading - Matrix			
	KINERJA	PELATIHAN	PENGEMBANGAN KARIR
KIN1	0.863		
KIN2	0.889		
KIN3	0.874		
KIN4	0.724		
KIN5	0.882		
PGK1			0.812
PGK2			0.782
PGK3			0.853
PGK4			0.854
PGK5			0.855
PL2		0.901	
PL3		0.915	
PL4		0.851	
PL5		0.862	

Sumber: SmartPLS versi 4, data primer diolah, 2024

Pada tabel 6 di atas diperoleh hasil keseluruhan indikator untuk variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan sudah memiliki nilai loading factor di atas 0.7 dengan demikian semua indicator dari masing-masing konstruk dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji diskriminan dilihat pada nilai cross loading, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Discriminant validity dengan cross loading

Discriminant validity – Cross loadings			
	KINERJA	PELATIHAN	PENGEMBANGAN KARIR
KIN1	0.863	0.615	0.673
KIN2	0.889	0.602	0.609
KIN3	0.874	0.635	0.623
KIN4	0.724	0.628	0.579
KIN5	0.882	0.661	0.613
PGK1	0.661	0.657	0.812
PGK2	0.413	0.626	0.782
PGK3	0.628	0.756	0.853
PGK4	0.687	0.758	0.854
PGK5	0.588	0.800	0.855
PL2	0.751	0.901	0.753
PL3	0.692	0.915	0.791
PL4	0.508	0.851	0.757
PL5	0.626	0.862	0.772

Sumber: SmartPLS versi 4, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai cross loading dari indicator pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai kontruk lainnya sehingga dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Validitas Reliabilitas Konstruk

Pengujian reliabilitas konstruk bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen.

Tabel 8. Uji Validitas Reliabilitas Konstruk

Construct realibility and validity - overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average varian
KINERJA	0.901	0.902	0.927	
PELATIHAN	0.906	0.922	0.934	
PENGEMBANGAN KARIR	0.889	0.901	0.918	

Sumber: SmartPLS versi 4, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk keseluruhan konstruk berada di atas 0.70 dengan demikian konstruk pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik (reliable).

R-Square

Nilai R-square 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah menurut (Ghozali, 2021). Semakin tinggi nilai R-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Berikut hasil uji R-square dibawah ini:

Tabel 9. R-square

R-square – Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.582	0.571

Sumber: SmartPLS versi 4, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, besarnya R-square adjusted menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten oksogen pelatihan dan pengembangan karir sebesar 0.571 atau 57.1% sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Golf Course Maintenance Tangerang dalam pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kata lain apabila karyawan mengikuti program pelatihan maka akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Implikasi

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan menyediakan program pelatihan yang berkualitas dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Pengembangan karir bagi karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang pada akhirnya dapat membantu dalam karir di masa yang akan datang. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan terkait promosi atau penempatan jabatan.

Saran

Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan evaluasi program pelatihan untuk memastikan bahwa program tersebut sesuai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.

Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.909>
- Jaka, I. N., Wiratama, A., & Sintaasih, D. K. (2013). *Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. 7(2), 126–134.
- Muhammad Ilyas. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Setiawati, R. (2024). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Teknik Penelitian Terkini, Cetakan Pertama*.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*.
- Suryanto, D. & B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan Pertama*.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.
<https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>