

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JIN HEE INDONESIA, KABUPATEN TANGERANG

Ervina Junita^a, Dasa Rahardjo Soesanto^b

^aUniversitas Utpadaka Swastika, ervjunita08@gmail.com

^bUniversitas Utpadaka Swastika, dasaraharjo@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: July 17, 2023

Revised: July 28, 2023

Accepted: October 30, 2023

Keywords:

Work Training, Career Development, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how much influence the variable of work training (X1) and career development (X2) jointly on the employee performance PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten. Tangerang. The method used is the quantitative method and analyses the relationship between the independent variable with the dependent variable, the method used is measuring the Likert scale by taking 85 respondents. The study used statistical analysis with the SmartPLS 3.2.9 program. From the results of the study note the linear equation of the KK model = 0,609PEL + 0,327PK + ζ. partially the competence variable has a positive and significant effect with a path coefficient of 0,349 and a p-value below 0,5 or 5%. Partially the career development variable has a positive and significant effect with the value of the path coefficient of 0,514 and a p-value below 0,5 or 5%. And the work training variable (X1) and career development (X2) jointly affect the employee performance (Y) with a value of 763 which means 76,3% of the employee performance (Y) which can be explained by the variable names the work training (X1) and the career development variable (X2).

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Jin Hee Indonesia, Kabupaten. Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, alat ukur metode yang digunakan yaitu menggunakan skala likert dengan mengambil 85 responden. Untuk uji regresi penelitian menggunakan analisis statistik dengan program SmartPLS 3.2.9. Dari hasil penelitian diketahui persamaan dasar linear model $KK = 0,609PEL + 0,327PK + \zeta$. Secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan path coefficient sebesar 0,609 dan nilai p-value di bawah 0,5 atau 5%. Secara parsial variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan path coefficient sebesar 0,324 dan nilai p value di bawah 0,5 atau 5%. Dan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,763 yang artinya 76,3% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Pelatihan Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2).

PENDAHULUAN

Di era digital dan teknologi saat ini persaingan semakin tajam antar perusahaan, dimana setiap perusahaan ingin menjadi lebih baik dari perusahaan lain. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Perkembangan teknologi menuntut perusahaan melakukan perubahan di berbagai aspek. Para karyawan harus dapat beradaptasi dengan sistem-sistem yang telah berlaku dalam perusahaan dan harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya.

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antar perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang terdepan di bidangnya.

Pelatihan kerja dan pengembangan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan tersebut. Pelatihan kerja dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, serta kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan kerja dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karir bagi para karyawan (baru atau lama) melalui pelatihan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bentuk motivasi yang tidak terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Hal ini mengisyaratkan bahwa dalam program peningkatan kemampuan profesional, sumber daya manusia sebagai bagian dari perencanaan tenaga kerja dalam suatu sistem nasional memerlukan adanya keterpaduan dan arah yang jelas serta berkelanjutan dalam jalur pelatihan kerja dan pengembangan

Oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan dengan baik agar produktifitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja. Pelatihan kerja dan pengembangan karir akan meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan mutu kinerja dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh, Rizki (2021), Juwani (2021), Destriana (2020), Oktavio (2019), pelatihan kerja merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh, Destriana (2020), Sianturi (2018), Nia (2019), Widianti (2018), pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saing melengkapi.

Rekrutmen seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh, Suswanto (2019), Jualan (2018), Liana (2021), Zubaidah (2020), rekrutmen seleksi adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowongan yang masih kosong.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh, Malau (2018), Sulastri (2020), Fajar (2020), Ananda (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pelatihan yang dilakukan oleh, Kumala (2018), Safa (2019), Yulianita (2017), Dwianti (2020), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2019:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Priansa (2020:176) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Chan dalam Priansa (2020:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan kinerja saat ini. Menurut Caple dalam Priansa (2020:175) pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2022:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari penerahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Kasmir (2019:144), ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Peserta Pelatihan
Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasannya, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.
2. Instruktur/pelatih
Instruktur atau pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang, demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya
3. Materi Pelatihan
Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.
4. Lokasi Pelatihan
Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan

terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

5. Lingkungan Pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal.

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan akhirnya akan mempengaruhi hasil pelatihan yang diikutinya.

Pengembangan Karir

Menurut Mondy dalam Priansa (2020:161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Flippo dalam Priansa (2020:161) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2020:161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2021:77) menyatakan bahwa aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Afandi (2021:190) ada empat indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2020:269) kinerja dalam bahasa inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Moeheriono (2020:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2020:269-270) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2020:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Benardin dan Russei dalam Priansa (2020:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Moehariono (2020:114) Terdapat enam indikator kinerja karyawan untuk mengukur kemampuan keberhasilan karyawan, sebagai berikut:

1. Efektif
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing the right things?).
2. Efisien
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (are we doing things right?).
3. Kualitas
Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu
Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
5. Produktivitas
Indikator ini mengukur tingkat mengukur tingkat produktifitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
6. Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:57), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 85 karyawan.

Menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik sampling yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel Sugiyono (2022:81). Berdasarkan populasi di atas karyawan dari PT. Jin Hee Indonesia Kabupaten. Tangerang berjumlah 85 orang, sama dengan jumlah populasi yaitu 85 orang.

Menurut Sugiyono (2022:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2022:39) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang dimaksud ke dalam variabel independen adalah: pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2).

Menurut Sugiyono (2022:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Simbol variabel dependen adalah Y. Dalam penelitian ini yang dimaksud dalam variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS. Analisis data dan permodelan persamaan struktural dengan menggunakan software SmartPLS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis responden ini diperoleh dari kuesioner yang sudah dikumpulkan sebanyak 85 karyawan sesuai dengan jumlah responden. Kuesioner penelitian berisikan deskriptif responden dan jawaban atas pernyataan yang diberikan. Berdasarkan pengolahan data yang kemudian dilakukan proses perhitungan frekuensi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki – laki	74	87,0%
Perempuan	11	13,0%
Total	85	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 85 responden, 74 responden (87,0%) adalah laki-laki, dan 11 responden (13,0%) adalah perempuan.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
17-20	13	15,4%
21-24	20	23,5%
25-28	16	18,8%
29-32	21	24,7%
33-36	8	9,4%
37-40	2	2,4%
41-45	5	5,8%
Jumlah	85	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 85 responden yang berusia antara 17-20 tahun yaitu

sebanyak 13 responden (15,4%), responden yang berusia antara 21-24 tahun yaitu sebanyak 20 responden (23,5%), responden yang berusia 25-28 tahun yaitu sebanyak 16 responden (18,8%), responden yang berusia 29-32 tahun yaitu sebanyak 21 responden (24,7%), responden yang berusia antara 33-36 tahun yaitu sebanyak 8 responden (9,4%), responden yang berusia antara 37-40 tahun yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), dan responden yang berusia antara 41-45 tahun yaitu sebanyak 5 responden (5,8%).

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah	Persentase %
<i>Accounting</i>	3	3,5%
<i>Admin Purchasing</i>	2	2,4%
<i>Admin Sales</i>	2	2,4%
<i>Admin Warehouse</i>	3	3,5%
<i>Ast. Ka Shift</i>	7	8,0%
<i>Cleaning Area</i>	2	2,4%
<i>Driver</i>	3	3,5%
<i>Factory Manager</i>	1	1,2%
<i>Finance</i>	3	3,5%
<i>GA</i>	2	2,4%
<i>HRD</i>	2	2,4%
<i>IT</i>	2	2,4%
<i>Maintenance</i>	1	1,2%
<i>Marketing</i>	2	2,4%
<i>Operator</i>	40	47,0%
<i>PPIC</i>	1	1,2%
<i>Purchasing</i>	2	2,4%
<i>QC</i>	2	2,4%
<i>Warehouse</i>	5	5,8%
Jumlah	85	100%

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 85 responden, bahwa responden bagian accounting yaitu sebanyak 3 responden (3,5%), responden bagian admin purchasing yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian admin sales yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian admin warehouse yaitu sebanyak 3 (3,5%) responden responden bagian ast. Ka shift yaitu sebanyak 7 (8,0%) responden, responden bagian cleaning area yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian driver yaitu sebanyak 3 responden (3,5%), responden bagian factory manager yaitu sebanyak 1 responden (1,2%), responden bagian finance yaitu sebanyak 3 responden (3,5%), responden bagian GA yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian HRD yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian IT yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian maintenance yaitu sebanyak 1 responden (1,2%), responden bagian marketing yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian operator yaitu sebanyak 40 responden (47,0%), responden bagian PPIC yaitu sebanyak 1 responden (1,2%), responden bagian purchasing yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), responden bagian QC yaitu sebanyak 2 responden (2,4%), dan responden bagian warehouse yaitu sebanyak 5 responden (5,8%).

Tabel 4. Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File						
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
PEL1	1	0	4.576	5.000	2.000	5.000	0.692	1.848	-1.579
PEL2	2	0	4.588	5.000	3.000	5.000	0.559	-0.036	-0.974
PEL3	3	0	4.424	5.000	2.000	5.000	0.742	1.177	-1.229
PEL4	4	0	4.435	5.000	2.000	5.000	0.727	0.436	-1.081
PEL5	5	0	4.435	5.000	3.000	5.000	0.694	-0.509	-0.840
PEL6	6	0	4.365	4.000	2.000	5.000	0.717	0.194	-0.875

Variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai minimum pada pernyataan PEL1, PEL3, PEL5 adalah 2, sedangkan nilai maksimum terdapat pada pernyataan PEL1, PEL2, PEL3, PEL4, PEL5, dan PEL6 adalah 5.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File						
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
PK1	7	0	4.518	5.000	2.000	5.000	0.662	1.544	-1.306
PK2	8	0	4.565	5.000	3.000	5.000	0.641	0.318	-1.203
PK3	9	0	4.506	5.000	2.000	5.000	0.746	1.720	-1.494
PK4	10	0	4.494	5.000	3.000	5.000	0.680	-0.200	-1.009

Berdasarkan gambar diatas hasil uji deskriptif menggunakan SmartPLS 3.2.9. Variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai minimum pada pernyataan PK1, PK3, adalah 2, sedangkan nilai maksimum terdapat pada pernyataan PK1, PK2, PK3 dan PK4 adalah 5.

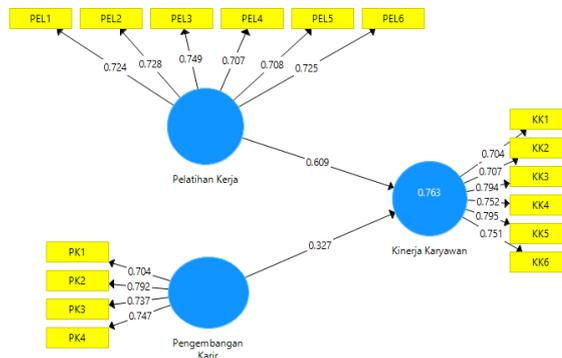
Tabel 6. Jawaban Responden Variabel kinerja Karyawan

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File						
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness
KK1	11	0	4.565	5.000	2.000	5.000	0.659	2.037	-1.500
KK2	12	0	4.424	5.000	2.000	5.000	0.726	0.383	-1.045
KK3	13	0	4.518	5.000	3.000	5.000	0.662	-0.047	-1.058
KK4	14	0	4.424	5.000	3.000	5.000	0.709	-0.581	-0.832
KK5	15	0	4.541	5.000	3.000	5.000	0.695	0.122	-1.218
KK6	16	0	4.553	5.000	3.000	5.000	0.642	0.210	-1.153

Berdasarkan gambar diatas uji deskriptif menggunakan SmartPLS 3.2.9 variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai minimum pada pernyataan KK1, KK2, adalah 2, sedangkan nilai maksimum terdapat pada pernyataan KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, dan KK6.

Uji Validitas

Pengujian Hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan Software pengolah data yaitu SmartPLS versi 3.2.9.



Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Keterangan:

PEL (Pelatihan kerja) = variabel laten eksogen 1

PK (Pengembangan Karir) = variabel laten eksogen 2

KK (Kinerja Karyawan) = variabel laten endogen

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, diketahui bahwa dari hasil indikator PEL1, PEL2, PEL3, PEL4, PEL5, PEL6, PK1, PK2, PK3, PK4, KK1, KK2, KK3, KK4, KK5, KK6 memiliki nilai loading factor diatas 0,7 hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator valid.

Uji Convergent Validity

Convergent validity dapat dilihat dari nilai outer loadings dan Average variance extracted.

Tabel 7, Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix	Kinerja Karyaw...	Pelatihan	Pengembangan Karir
KK1	0.704		
KK2	0.707		
KK3	0.794		
KK4	0.752		
KK5	0.795		
KK6	0.751		
PEL1		0.724	
PEL2		0.728	
PEL3		0.749	
PEL4		0.707	
PEL5		0.708	
PEL6		0.725	
PK1			0.704
PK2			0.792
PK3			0.737
PK4			0.747

Sumber: Output data program SmartPLS 3.2.9

Berdasarkan gambar 7 di atas menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki outer loading <0.7 dan tidak terdapat nilai outer loading yang kurang dari 0.7 sehingga semua

indikator dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8. Average Variance Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kinerja Karyawan	0.845	0.847	0.886	0.565
Pelatihan	0.818	0.819	0.868	0.524
Pengembanga...	0.733	0.734	0.833	0.556

Berdasarkan dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki nilai yang valid.

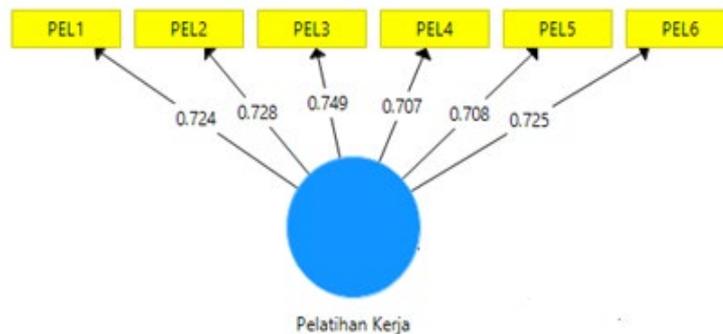
i. Dengan demikian

Tabel 9. Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loadings

Discriminant Validity

	Kinerja Karyaw...	Pelatihan	Pengembangan Karir
KK1	0.704	0.633	0.500
KK2	0.707	0.713	0.449
KK3	0.794	0.659	0.686
KK4	0.752	0.603	0.653
KK5	0.795	0.586	0.617
KK6	0.751	0.597	0.517
PEL1	0.585	0.724	0.488
PEL2	0.615	0.728	0.538
PEL3	0.665	0.749	0.666
PEL4	0.617	0.707	0.496
PEL5	0.580	0.708	0.542
PEL6	0.591	0.725	0.358
PK1	0.529	0.501	0.704
PK2	0.547	0.540	0.792
PK3	0.607	0.482	0.737
PK4	0.582	0.608	0.747

Berdasarkan gambar diatas hasil cross loadings di atas, setiap indikator berkolerasi lebih tinggi dengan konstruknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan discriminant validity yang baik.

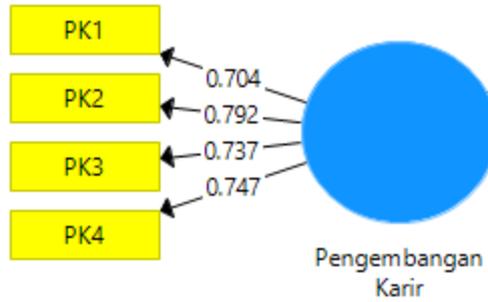


Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Persamaan outer model pelatihan kerja

$$\begin{aligned} \text{PEL1} &= 0.724 & \text{PEL4} &= 0.707 \\ \text{PEL2} &= 0.728 & \text{PEL5} &= 0.708 \\ \text{PEL3} &= 0.749 & \text{PEL6} &= 0.725 \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan di atas, bahwa kemampuan indikator menjelaskan pelatihan kerja PEL1 sebesar 72,4%, PEL2 sebesar 72,8%, PEL3 sebesar 74,9%, PEL4 sebesar 70,7%, PEL5 sebesar 70,8%, dan PEL6 sebesar 72,5%.

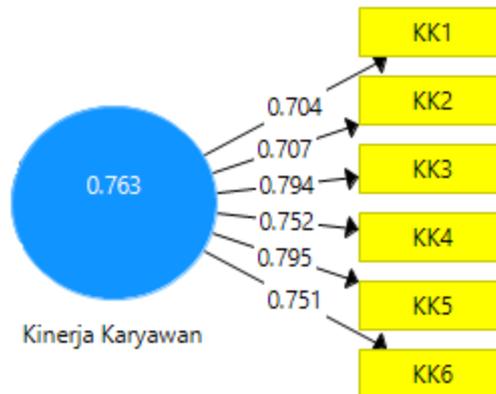


Gambar 3. Outer Model Pengembangan Karir

Persamaan outer model pengembangan karir

$$\begin{aligned} \text{PK1} &= 0.704 \\ \text{PK2} &= 0.792 \\ \text{PK3} &= 0.737 \\ \text{PK4} &= 0.747 \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan di atas, bahwa kemampuan indikator menjelaskan pengembangan karir PK1 sebesar 70,4%, PK2 sebesar 79,2%, PK3 sebesar 73,7%, PK4 sebesar 74,7%.



Gambar 4. Outer Model Kinerja Karyawan

Persamaan outer model kinerja karyawan

$$\begin{aligned} \text{KK1} &= 0.704 & \text{KK4} &= 0,753 \\ \text{KK2} &= 0.707 & \text{KK5} &= 0,795 \\ \text{KK3} &= 0,794 & \text{KK6} &= 0,751 \end{aligned}$$

Berdasarkan model persamaan di atas, bahwa kemampuan indikator menjelaskan kinerja karyawan KK1 sebesar 70,4%, KK2 sebesar 70,7%, KK3 sebesar 79,4%, KK4 sebesar 75,3%, KK5 sebesar 79,5%, KK6 sebesar 75,1%.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability)
Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.845	0.847	0.886
Pelatihan	0.818	0.819	0.868
Pengembangan Karir	0.733	0.734	0.833

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan nilai *composite reliability* >0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.609	0.617	0.092	6.633	0.000
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.327	0.324	0.104	3.139	0.002

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa T-tabel 1,96. Kemudian *T- statistic* untuk X1->Y adalah 6,633 dan untuk *T-statistic* X2->Y adalah 3,139. Berdasarkan gambar 4.15 hasil uji path coefficient di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample (*path coefficient*) sebesar 0,609 atau 60,9% menunjukkan arah hubungannya positif.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai *p-value* sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai original sample (*path coefficient*) sebesar 0,324 menunjukkan arah hubungannya positif.

Berdasarkan tabel 11 mengenai hasil uji original sample path coefficient maka dapat dijelaskan bahwa koefisien Pelatihan Kerja (PEL) = 0,609 dan koefisien Pengembangan Karir (PK) = 0,327. Sehingga diperoleh model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$KK = 0,609PEL + 0,327PK + \zeta$$

Persamaan tersebut memiliki makna sebagai berikut:

1. Koefisien Pelatihan Kerja (PEL) sebesar 0,609. Artinya, bahwa Pelatihan Kerja (PEL) memiliki kemampuan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,609 atau 60,9%.
2. Koefisien Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,327. Artinya, bahwa Pengembangan Karir (PK) memiliki kemampuan untuk menjelaskan Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,327 atau 32,7%.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu: pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample (*path coefficient*) adalah sebesar 0,609 atau 60,9% dan nilai *p-value* 0,000 berada di bawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 60,9%; Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample (*path coefficient*) adalah sebesar 0,327 atau 32,7% dan nilai *p-value* 0,002 berada di bawah 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 32,7%; dan Pengaruh Pelatihan kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara

bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil R-Square 0,763 dan memiliki pengaruh yaitu sebesar 76,3%. Hal tersebut menunjukkan pelatihan kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 76,3%.

Studi ini memiliki implikasi terhadap teori pelatihan kerja bahwa proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan teori pengembangan karir bahwa proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, dorongan dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun penghasilan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. yang bertujuan agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang besar dan mendapatkan hasil sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya, studi ini juga memberikan implikasi terhadap praktik bahwa hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi perusahaan terkait kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan merencanakan karir untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Maka peneliti dapat merumuskan keterbatasan, yaitu penelitian ini menggunakan google form untuk menyebarkan instrumen kuesioner, sehingga responden berpotensi tidak bersungguh-sungguh dalam menjawab item pernyataan, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: pelatihan kerja dan pengembangan karir. Masih terdapat variabel independen lain yang mampu menjelaskan dan kemungkinan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, serta dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya berdasarkan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media
- Ghojali, Iman dan Latan, Hengky. 2020. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghojali, Iman dan Latan, Hengky. 2021. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan dan Pengembangan: Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moheriono. 2020. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Priansa, Juni Donni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2021. *Metodelogi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru