

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa

Vinelia Anggra Kristiani
Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
e-mail: vinelianggra123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampelnya yaitu 120 responden. *Simple random sampling* menjadi teknik pengambilan sampel. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1) pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 2) pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 3) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 4) pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa.

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

Abstract

This research is conducted with the aim of knowing the effect of training, competence, and career development on employee performance at PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa either simultaneously or partially. This research is a quantitative research. The number of samples is 120 respondents. Simple random sampling was chosen as the sampling technique in this research. The data analysis method used in this study is multiple linear regression. The result of the study shows: 1) training, competence, and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 2) training partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 3) competence partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa, 4) career development partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa.

Keywords : *Training, Competence, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan tersebut akan dapat dicapai apabila perusahaan mampu memiliki sumber daya manusia dengan kinerja sesuai yang diharapkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga baik (Tsauri, 2014:5). Dewasa ini, organisasi atau perusahaan berlomba-lomba untuk kembali meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan berbagai cara, terlebih lagi beberapa berita di media online

menuliskan bahwa di masa pandemi Covid-19 banyak karyawan yang mengalami kejenuhan ketika bekerja. Kejenuhan itu menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan akan berdampak bagi pencapaian target perusahaan atau organisasi. Menurut Mar'at 1987 (dalam Huseno, 2016:95) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasi kerja. Faktor individu meliputi keterampilan seseorang, latar belakangnya, dan demografis. Faktor situasi kerja meliputi kondisi sarana, ruangan yang nyaman, rekan kerja dan pemimpin.

Cara pertama yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang diharapkan adalah dengan mengadakan pelatihan. Menurut Invancevich 2008 (dalam Salim, 2016:2) pelatihan adalah proses untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau kelompok karyawan demi meningkatkan kinerja. Perusahaan tentu mengadakan pelatihan guna membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja agar mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Cara kedua yang dapat dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik adalah dengan memperhatikan kompetensi yang ada di dalam diri setiap karyawan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Sari, 2009:52). Kompetensi perlu diperhatikan karena pengetahuan setiap karyawan berbeda-beda dan masih sering ditemukan karyawan yang kurang memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan terhambat.

Pengembangan karir juga merupakan cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Nawawi 2005 (dalam Balbed, 2019:4679) pengembangan karir merupakan dorongan kepada karyawan agar maju ketika bekerja di dalam lingkungan perusahaan. Apabila perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya, karyawan akan merasa terpacu untuk berkinerja secara optimal.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa yang merupakan perusahaan di bidang manufaktur. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tentu terdapat kendala yang dihadapi terkait dengan karyawan yang belum begitu berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menurunkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk memberi judul penelitian "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa".

Kinerja

Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga baik (Tsauri, 2014:5). Menurut Gibson (dalam Tsauri, 2014:22) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Individu. Faktor ini meliputi kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan demografis (umur, etnis, dan jenis kelamin).
2. Organisasi. Faktor ini meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan desain pekerjaan.
3. Psikologis. Faktor ini meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berikut ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins 2006 (dalam Lie, 2018:2):

1. Kualitas, hal ini terkait dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah *output* yang dihasilkan karyawan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan atau apakah pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan.

5. Kemandirian, merupakan tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Pelatihan

Menurut Invancevich 2008 (dalam Salim, 2016:2) pelatihan adalah proses untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau kelompok karyawan demi meningkatkan kinerja. Terdapat 2 metode pelatihan menurut Panggabean 2010 (dalam Kristiana, 2018:21) yaitu:

1. *On the job training*, merupakan metode pelatihan karyawan untuk mempelajari pekerjaan secara langsung di lapangan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara magang, rotasi pekerjaan, dan *coaching*.
2. *Off the job training*, merupakan pelatihan yang dilakukan terpisah dari tempat bekerja. Hal ini meliputi pelatihan instruksi kerja, pembelajaran terprogram, *vestibule training*, studi kasus, seminar, dan permainan peran.

Mangkunegara 2013 (dalam Kristiana, 2018:23) menyebutkan beberapa dimensi yang digunakan dalam pelatihan yaitu:

1. Instruktur. Dimensi ini memiliki dua komponen yaitu pendidikan dan penguasaan materi. Pendidikan dalam hal ini terkait dengan kemampuan seseorang menempuh jalur formal agar lebih maksimal dalam menyampaikan materi pelatihan. Penguasaan materi pelatihan menjadi poin penting bagi instruktur agar informasi yang disampaikan dalam pelatihan dapat diterima para peserta.
2. Peserta. Dimensi ini memiliki dua komponen yaitu semangat mengikuti pelatihan dan seleksi. Peserta pelatihan akan semangat apabila pemateri juga bersemangat ketika memberikan materi pelatihan. Sebelum program pelatihan dilaksanakan, perusahaan melakukan proses seleksi.
3. Materi. Materi yang diberikan hendaknya sesuai dengan tujuan pelatihan, sesuai dengan komponen peserta, dan tepat sasaran.
4. Metode. Metode yang disampaikan sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga peserta mampu memahami.
5. Tujuan. Tujuan diadakan pelatihan tentunya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta agar dapat berkinerja dengan baik.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Sari, 2009:52). Menurut Wibowo 2016 (dalam Suriati, 2018:14) berikut ini merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang:

1. Keyakinan dan nilai-nilai. Setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya dan orang lain karena keyakinan orang tentang dirinya atau orang lain mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan. Keterampilan menjadi faktor penting di dalam kompetensi misalnya berbicara di depan umum.
3. Pengalaman. Keahlian didapat melalui pengalaman. Orang yang memiliki pengalaman tentu dapat mengembangkan kecerdasan organisasional.
4. Karakteristik kepribadian. Kepribadian mempengaruhi keahlian seseorang dalam menyelesaikan konflik, hubungan interpersonal, dan bekerja dalam tim.
5. Isu emosional. Takut membuat kesalahan, perasaan malu, merasa tidak menjadi bagian dari anggota kelompok dapat membatasi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya.
6. Kemampuan intelektual. Kompetensi tergantung kepada pemikiran analitis dan konseptual.
7. Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi yaitu praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memotivasi orang lain dan inisiatif, adanya pemberian informasi secara jelas kepada pekerja terkait kompetensi yang diharapkan, dan mengkomunikasikan kepada pekerja tentang pentingnya kompetensi.

Menurut Gordon 1998 (dalam Suriati, 2018:14) aspek yang terdapat pada kompetensi adalah pengetahuan (kesadaran dalam bidang kognitif), pemahaman (kedalaman kognitif

dan afektif), kemampuan (sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugasnya), nilai (standar perilaku yang diyakini telah menyatu dalam diri seseorang), sikap (reaksi terhadap rangsangan dari luar), dan minat (kecenderungan melakukan perbuatan).

Pengembangan Karir

Menurut Nawawi 2005 (dalam Balbed, 2019:4679) pengembangan karir merupakan merupkan dorongan kepada karyawan agar maju ketika bekerja di dalam lingkungan perusahaan. Menurut Widodo 2015 (dalam Sukwar, 2018 :13) pengembangan karir di dalam perusahaan dapat dinilai dengan memperhatikan hal-hal berikut:

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Prestasi kerja karyawan merupakan tolok ukur seseorang untuk dapat mengembangkan karirnya.
2. Pengenalan oleh pihak lain, merupakan pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan misalnya pimpinan di tempatnya bekerja.
3. Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi atau perusahaannya dalam waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor. Pembimbing adalah orang yang memberi nasihat kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Sponsor adalah seseorang yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri, merupakan keputusan yang diambil karyawan untuk beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir lebih besar.

Pengembangan karir memberikan manfaat bagi setiap karyawan. Adapun manfaat yang dimaksud di sini menurut Sunyoto 2013 (dalam Sukwar, 2018:12) adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dalam proses pengembangan karirnya, selain itu untuk meningkatkan jumlah karyawan yang berkemampuan sehingga memudahkan pimpinan untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

Hipotesis

Penelitian ini akan menguji pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah rumusan hipotesisnya:

1. Pengaruh pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wotulo *et al.* (2018:2308) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat di Manado" menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Pusat Manado. Hal tersebut terjadi karena pemberian pelatihan yang sesuai, adanya kejelasan dalam peningkatan karir, dan peningkatan kompetensi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. . Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), dan pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara 2013 (dalam Kristiana, 2018:23) menyebutkan bahwa pelatihan memberi dampak pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta agar dapat berkinerja dengan baik. Hal juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018:613) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng" bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut karena pelatihan dapat menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Pelatihan (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Sari, 2009:52). Penelitian yang dilakukan oleh Novriyanti (2019:80) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat” memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka kinerjanya akan semakin baik karena mampu menguasai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

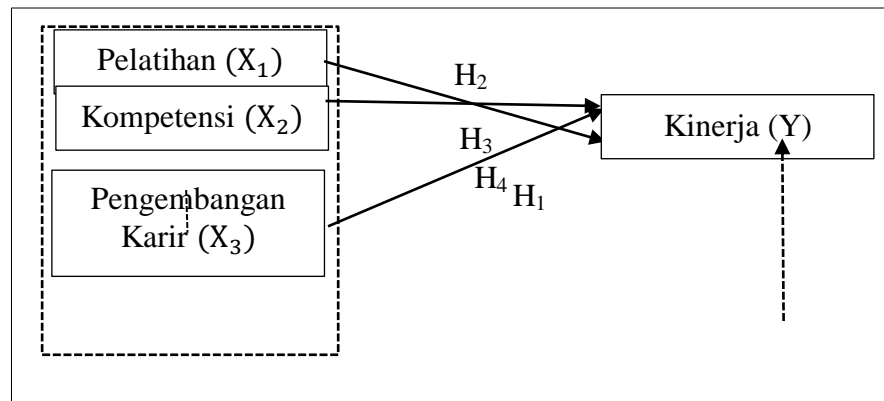
H₃ : Kompetensi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengembangan Karir (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan karir masa depan dan apabila setiap karyawan diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karirnya, maka karyawan akan merasa terpacu untuk berkinerja secara optimal. Pernyataan ini semakin diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukwar (2018:69) yang berjudul “Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa” dengan hasil *career development* (pengembangan karir) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄ : Pengembangan Karir (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian akan dilakukan di PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa yang beralamat di Jl. Raya Serang-Jkt, Tambak, Kec. Kibin, Kabupaten Serang, Banten. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 761 orang. Sampel penelitian berjumlah 120 orang yang didapat dari mengkalikan angka 5 dengan jumlah indikator, dimana indikator dalam penelitian ini yaitu 24 butir (Paramita *et al*, 2021:61). *Simple random sampling* menjadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan skala pengukurannya menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Peneliti akan menggunakan *google form* untuk menyebarkan kuesioner. Data penelitian akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut ini merupakan output uji normalitas yang diproses dengan menggunakan software SPSS 25:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34788530
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.061
	Positive	.057
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asymp. Sig (2-tailed)* yaitu 0.200. Hal tersebut memiliki makna bahwa data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* (harus lebih dari 0.1) dan VIF atau *Variance Inflating Factor* (harus kurang dari 10). Berikut ini merupakan output uji multikolinearitas yang diproses dengan menggunakan software SPSS 25:

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	3.217	1.744		1.845	.068		
Pelatihan	.248	.070	.355	3.567	.001	.486	2.056
Kompetensi	.199	.077	.261	2.572	.011	.467	2.139
Pengembangan Karir	.200	.065	.221	3.058	.003	.920	1.087

a. Dependent Variable: Kinerja

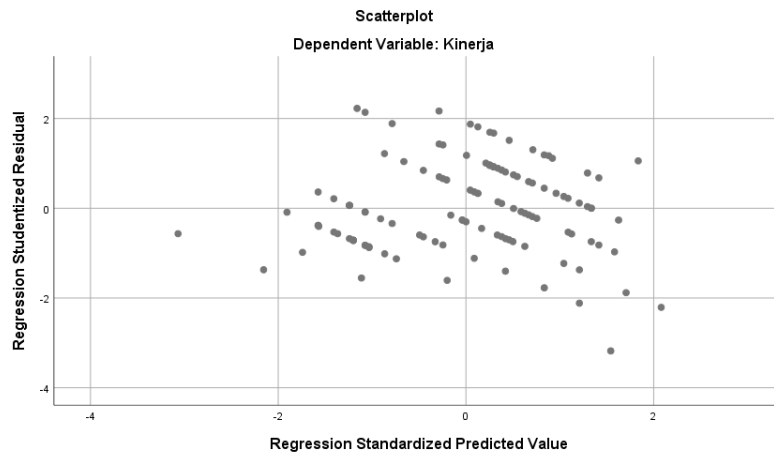
Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.486 dan VIF sebesar 2.056. Variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.467

dan VIF sebesar 2.139. Sedangkan variabel pengembangan karir memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.920 dan VIF sebesar 1.087. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF yang kurang dari 10, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel independen tidak memiliki multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan grafik *scatterplot*. Berikut ini merupakan grafik *scatterplot* yang diolah menggunakan SPSS 25:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengamatan grafik *scatterplot*, titik tersebar di sekitar angka 0 dan juga tidak terlihat membentuk suatu pola. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diteliti.

Regresi Linear Berganda

Berikut ini telah tersaji tabel hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.217	1.744
	Pelatihan	.248	.070
	Kompetensi	.199	.077
	Pengembangan Karir	.200	.065

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Persamaan regresi yang telah didapatkan dari uji regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 3.217 + 0.248X_1 + 0.199X_2 + 0.200X_3$$

Nilai 3.217 menunjukkan nilai konsisten variabel kinerja karyawan apabila tidak terdapat variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir dalam penelitian. Nilai koefisien variabel pelatihan yaitu 0.248 dan memiliki tanda positif artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0.248. Nilai koefisien variabel kompetensi yaitu 0.199 dan juga memiliki tanda positif artinya jika kompetensi karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami pertambahan nilai sebesar 0.199. Nilai koefisien variabel

pengembangan karir yaitu 0.200 artinya setiap penambahan satu satuan variabel pengembangan karir, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.200.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis secara simultan yang diolah menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.601	3	56.867	30.512	.000 ^b
	Residual	216.199	116	1.864		
	Total	386.800	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 30.512 lebih besar dari F_{tabel} 2.68 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal tersebut bermakna bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis secara parsial yang diolah menggunakan SPSS 25:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.845	.068
	Pelatihan	3.567	.001
	Kompetensi	2.572	.011
	Pengembangan Karir	3.058	.003

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} variabel pelatihan yaitu 3.567 lebih besar dari t_{tabel} 1.980 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05 yang artinya pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} variabel kompetensi yaitu 2.572 lebih besar dari t_{tabel} 1.980 dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari 0.05 yang artinya kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas, nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir yaitu 3.058 lebih besar dari t_{tabel} 1.980 dan nilai signifikansi 0.003 lebih kecil dari 0.05 yang artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS 25:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.427	1.365

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.441 atau 44.1 %. Angka tersebut bermakna bahwa variasi perubahan dalam variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir sebesar 0.441 atau 44.1% sedangkan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh sebesar 55.9%.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa karena memiliki nilai $F_{hitung} 30.512 > F_{tabel} 2.68$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila pelatihan yang dilakukan tergolong baik, karyawan memiliki kompetensi yang bagus, dan meningkatnya pengembangan karir di dalam perusahaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa karena memiliki nilai $t_{hitung} 3.567 > t_{tabel} 1.980$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Pelatihan yang diadakan di dalam perusahaan sebaiknya harus dipersiapkan dengan matang oleh pemateri agar apa yang disampaikan dapat diterima oleh peserta yang dalam hal ini adalah karyawan. Semakin baik materi pelatihan ataupun metode penyampaiannya, maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa karena memiliki nilai $t_{hitung} 2.572 > t_{tabel} 1.980$ dan nilai signifikansi $0.011 < 0.05$. Kinerja di dalam perusahaan akan meningkat apabila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan atau bahkan lebih dari yang diharapkan. Namun terkadang, masih banyak ditemukan karyawan yang kurang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghambat pertumbuhan kinerja di dalam suatu perusahaan. Hal tersebut harus menjadi perhatian bagi pimpinan untuk dapat memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi seperti yang diharapkan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa karena memiliki nilai $t_{hitung} 0.200 > t_{tabel} 1.980$ dan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Kinerja akan meningkat apabila perusahaan memberikan kepastian kepada karyawan bahwa mereka dapat meningkatkan karirnya di tempat kerja mereka. Karyawan tentu akan bersemangat dan berfokus untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat meningkatkan posisi jabatannya di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa. Pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang div. Sukses Permata Indonusa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2018. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng". *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 10 No. 2*.
- Balbed, Ammar. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 7*.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai (Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kristiana, Yulia. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMD Syariah Wilayah Madiun". Skripsi S1-Universitas Muhammadiyah. Ponorogo.
- Lie, Tjong Fei, dan Hotlan Siagian. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner". *Jurnal AGORA Vol. 6 No. 1*.
- Novriyanti, Dina. 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat". Skripsi S1-Institut Agama Islam Negeri. Bengkulu.
- Paramita *et al.* *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Salim, Agus. 2016. "Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur". Skripsi S1-Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Sari, Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sukwar, Apriliani. 2018. "Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa". Skripsi S1-Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Suriati. 2018. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa". Skripsi S1-Universitas Muhammadiyah. Makassar.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wotulo *et al.* 2018. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank SulutGo Pusat Di Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 6 No. 4*.