



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Pertamina Lubricants Jakarta Pusat

Alfio Dito Zacharia^{1*}, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (1-08-2024) Revised (7-08-2024) Accepted (01-09-2024)</p> <p>Keywords: Work Training, Career Development, Employee Performance</p>	<p>The purpose of this research is to determine the effect of work training and career development on employee performance at PT Pertamina Lubricants, Central Jakarta. The method used is a quantitative method. The sampling technique used Slovin with a margin of 10% to obtain 78 respondents from a total population of 341. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 33.6%. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (6.206 > 1.991). Career development has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 49.6%. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (8.655 > 1.991). Work training and career development simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.551 + 0.243 X_1 + 0.547 X_2$. The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 53.4%, while the remaining 46.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or (42.910 > 2.730).</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan slovin dengan margin 10% mendapatkan 78 responden dari total populasi 341. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar pengaruhnya sebesar 33,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,206 > 1,991). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,655 > 1,991). Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,243 X_1 + 0,547 X_2$. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42,910 > 2,730).</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, hal tersebut disebabkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua kegiatan dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan mendorong potensi sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

*Corresponding author.
E-mail: alfiozach@gmail.com

PT Pertamina Lubricants (PTPL) merupakan anak perusahaan PT Pertamina Patra Niaga (PT PPN), *Sub Holding Commercial & Trading* PT Pertamina (Perseero) yang didirikan pada 23 September 2013 dan menerima pemisahan (*spin-off*) Unit Bisnis Pelumas PT Pertamina (Perseero) pada 30 Oktober 2013. Pendirian Perusahaan didasarkan Akta No.35 yang dibuat di hadapan Notaris Leny Janis Ishak, S.H. dan PT Pertamina Lubricants. PT Pertamina Lubricants didirikan sebagai pelaksanaan amanat Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas.

Menurut Sinaga dkk (2020:5) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggungjawab yang dibebani kepada individu atau kelompok tersebut”. Menurut Suryani dkk (2020:2) “kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya” Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Penilaian kinerja bagi karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kerja.

Pelatihan kerja sangat dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja atau bisnis sesuai dengan posisi karyawan atau jabatannya. Pelatihan kerja dengan meningkatkan kinerja, semangat kerja, disiplin, dan keahlian tertentu agar karyawan bisa bekerja dengan lebih baik dapat. Jika seorang karyawan setelah dilatih dan keahliannya meningkat dapat dengan mudah menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Sehingga karyawan tersebut akan memiliki nilai positif dan dengan hal tersebut akan memudahkan karyawan untuk memperoleh jabatan atau perkembangan karir yang lebih tinggi. Berdasarkan pemikiran Kaswan (2019:2) “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Lalu menurut Menurut Mangkunegara (2019:35) menyatakan bahwa “pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Kinerja karyawan disamping dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja juga dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dimana jika seorang memiliki seorang pelatihan kerja yang baik dan diberikan pengembangan karir yang sebanding dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil kinerja yang terbaik pula. Dengan demikian jelas pelatihan kerja merupakan variabel penting, dimana pelatihan kerja perlu mendapat perhatian yang besar bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya karena pelatihan kerja merupakan peningkatan skill dan kualitas yang timbul di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan dalam hal ini menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Selain faktor pelatihan kerja yang dapat menciptakan kinerja karyawan yaitu pengembangan karir karyawan dalam menjalani perkembangan yang dijalani selama berkerja di perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan perkembangan karir akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan karir menjadi sangat penting, karena tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan organisasi, tetapi bermanfaat juga bagi kepentingan pribadi karyawan itu sendiri. Rivai (2019:277) menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Lalu menurut Menurut Hasibuan (2019:69) “pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Pengembangan karir sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena karir adalah suatu proses pengembangan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan kinerja diri karyawan untuk mencapainya. Jenjang karir merupakan tingkat jabatan karyawan pada suatu perusahaan dan ditempuh oleh para karyawan penting bagi masa depan mereka, sehingga para karyawan akan berlomba untuk memprolehnya. Namun untuk meningkatkan jenjang karir tidaklah mudah, dibutuhkan beberapa faktor yang mempengaruhi karir seseorang dalam bekerja, sehingga perlu bekerja keras untuk mendapatkannya. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum mendapatkan pelatihan yang berkualitas serta kurangnya pengembangan karir yang terjadi pada setiap karyawan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

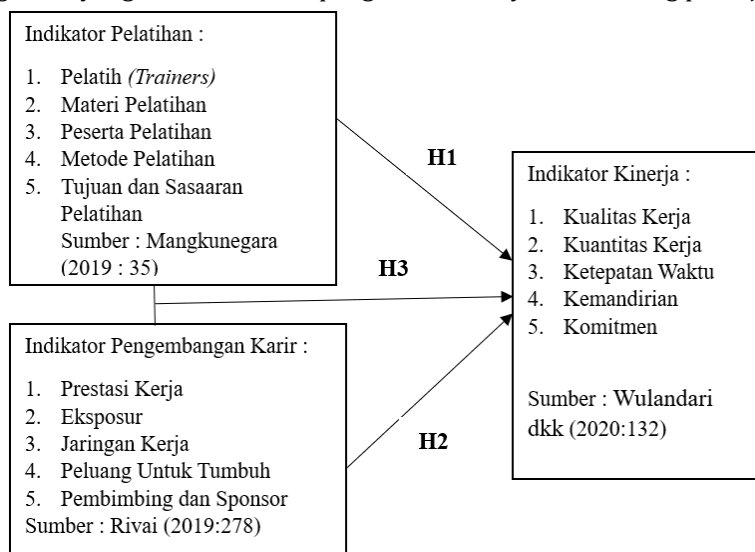
Berdasarkan pemikiran Kaswan (2019:2) “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Lalu menurut Menurut Mangkunegara (2019:35) menyatakan bahwa “pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Menurut Sri Larasati (2018:110) “pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja sama”. Lalu menurut Simamora (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Menurut Rachmawati (2018:10) menjelaskan bahwa: “pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan”. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2019:277) menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Lalu menurut Menurut Hasibuan (2019:69) “pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Adapun menurut para ahli lainnya Sumarjo (2022:48) mendefinisikan “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Sedangkan Menurut Masram et.al (2017:180) “pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antra kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan masa yang akan datang”. Menurut Ramli dkk (2018:812) “pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga dkk (2020:5) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggungjawab yang dibebani kepada individu atau kelompok tersebut”. Menurut Suryani dkk (2020:2) “kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya”. Menurut Fauzi dkk (2020:2) “kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga pelatihan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat
- H2: Diduga pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat
- H3: Diduga Pelatihan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat

3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner atau angket data yang dikumpulkan dari hasil kuesioner diolah dengan statistik. selanjutnya ditafsirkan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT Pertamina Lubricants yang beralamat Grha Pertamina, Pertamina Tower Lt.15, Jalan Medan Merdeka Timur No.11-13 Jakarta Pusat 10110. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi atau jumlah seluruh karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta yaitu sebanyak 341 karyawan. Berdasarkan perhitungan Slovin sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 78 orang dari seluruh karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	3.962		4.422	.000
	Pelatihan Kerja	.582	.094	.580	6.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,520 + 0,582 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,520 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,520 point.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,582 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,582 point.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.689	3.402		3.730	.000
	Pengembangan Karir	.691	.080	.705	8.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,689 + 0,691 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,689 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,689 point.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,691 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada pelatihan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

pengembangan karir (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,691 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.551	3.703		2.309	.024
	Pelatihan Kerja	.243	.099	.242	2.448	.017
	Pengembangan Karir	.547	.097	.558	5.633	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,243 X_1 + 0,547 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,551 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,551 point.
- Nilai pelatihan kerja (X₁) 0,243 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 point.
- Nilai pengembangan karir (X₂) 0,547 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,547 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	1	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,580 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	2.44825
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-799 artinya variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.328	2.90135
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,336 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-33,6\%) = 66,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	2.44825
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,496 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-49,6\%) = 50,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.496	.490	2.52741
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,534 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-53,4\%) = 46,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria

signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	3.962		4.422	.000
	Pelatihan Kerja	.582	.094	.580	6.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,206 > 1,992) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.689	3.402		3.730	.000
	Pengembangan Karir	.691	.080	.705	8.655	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,655 > 1,992) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.404	2	257.202	42.910	.000 ^b
	Residual	449.545	75	5.994		
	Total	963.949	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (42.910 > 2,730) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi <0,050. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,520 + 0,582 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,580 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,336 atau sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,206 > 1,991). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Winda Pratiwi , Rizka Wahyuni Amelia (2023) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apartemen Serpong Greenview Tangerang Selatan. Dimana dalam Hasil penelitian ini melalui uji hipotesis secara parsial diperoleh angka pelatihan sebesar t hitung> t tabel atau (7,851>

2,026) Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,619 atau 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian serupa juga dilakukan Prasetyo Kurniawan, Noto Susanto (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan Pelatihan Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Uji hipotesis diperoleh t hitung 12,659 > t tabel 1,976 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) dan nilai determinasinya sebesar 52%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT ISS Indonesia. Penelitian lain juga dilakukan oleh Raden Yeti Sumiaty, Sam Cay, Noviyani, Dewi Sartika (2023) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung > t tabel atau ($3,778 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,212 atau sebesar 21,2% sedangkan sisanya ($100 - 21,2\%$) = 78,8% dipengaruhi faktor dan variabel lain. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada pusat pendidikan dan pelatihan Kota Depok. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,689 + 0,691 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,705 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($8,655 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Afyati, Enjang Mya (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Dimana menghasilkan dengan determinasi sebesar 60,7%. Uji Hipotesis diperoleh t hitung 5,911 > t tabel 1,67 dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta . Penelitian lain juga dilakukan oleh Natalia Gracia Bangun (2023) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Dimana menghasilkan t hitung > t tabel atau ($7,089 > 1,661$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan dengan determinasi sebesar 35,1%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang.

Hal ini juga didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Feenny K. Marpaung, Dhita A. Rangkuti, Al Fa R. Ryantono, William (2019) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Medan. Dimana menghasilkan Pengembangan karir maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 dan dengan determinasi 60,1%. t hitung > t tabel ($2,559 > 1,982$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada PT Angkasa Pura II Medan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,243 X_1 + 0,547 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,731 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.534 atau 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($42,910 > 2,730$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin, dan Diah Asdiani (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. Dimana dalam penelitiannya Pengembangan karir dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 6,909 + 0,396 X_1 + 0,449 X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 65, 2%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau ($62,758 > 2,740$). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Diana Novy Anggraini, Mochammad Munir

Rachman, Suharyanto (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Ares Kusuma Raya. Dimana Hasil penelitiannya Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berpengaruh secara signifikan $Y = 8.812 + 0,609 X_1 + 0,005 X_2$ menunjukkan nilai F hitung 11,091 dengan nilai sig 0.339 ($0.339 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 47,5%. Penelitian lain juga dilakukan Nur Yuni Fitriani dan Joes Dwi Harto Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses. Pada uji F terlihat bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 15,322 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada analisis koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa besarnya pengaruh Pelatihan Kerja Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Kota Pasuruan adalah 28,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian ini

5. PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,520 + 0,582 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,580 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,336 atau sebesar 33,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,206 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,689 + 0,691 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,705 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,396 atau sebesar 49,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,655 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,551 + 0,243 X_1 + 0,547 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,731 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,534 atau 53,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,910 > 2,730$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Lubricants Jakarta Pusat.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afiyati, E. M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Albertus, F. D., & Sari, P. (2023). The Analisis Efektivitas Anggaran Sekolah Pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta YWKA Medan. *Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic Journal*, 1(2), 598-612.
- Algifari (2018) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraini, D. N., & Rachman, M. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Ares Kusuma Raya. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 2(2), 269-276.
- Cay, S., Noviyani, N., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 161-171.
- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14-21.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan

- program IBM SPSS 27. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) *Auditing dan Asurans*. Jakarta.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., & William, W. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Medan. *Jurnal manajemen*, 5(2), 117-128.
- Nani, N. S., Van Gobel, L., & Thalib, T. (2023). Leadership of the Village Head in the Implementation of Duties and Functions of Ulobua Village Officials, Tibawa District, Gorontalo Regency. *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(1), 319-334
- Pratiwi, W., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPPSRS Apartemen Serpong Greenview Di Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1007-1015.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuntitatif, don R&D Bandung*
- Suryantiko, D., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Air manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Towansiba, Y., & Nanda, G. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 82-96.