E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022
**P - ISSN : 2503-4413**
**E - ISSN : 2654-5837,** Hal 859 – 867

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

**Oleh :**
**Mifthahul Rachmania,**
Ilmu Sosial dan Humaniora/Manajemen, Universitas Putera Batam
Email: pb180910171@upbatam.ac.id
**M. Khoiri**
Ilmu Sosial dan Humaniora/Manajemen, Universitas Putera Batam
Email : M.Khoiri@puterabatam.ac.id

.Article Info
*Article History :*
*Received 16 July - 2022*
*Accepted 25 July - 2022*
*Available Online*
*31 July - 2022*

Abstract
*Employee performance at PT Pegadaian (Persero) Batam is examined in this article to see whether training and career development have a significant impact on employee performance, or if these two factors are interrelated in any way. In particular, this essay will look into whether or not employee performance at PT Pegadaian (Persero) Batam is affected by training and career development (Persero). Batam. The research was quantitative in nature, with both primary and secondary data sources utilized. For the primary data, questionnaires and a collection of statements with Likert-scale measures were distributed. In addition, 105 employees of PT Pegadaian (Persero) Batam were asked to fill out questionnaires. Because of its adaptability, the Likert scale was selected as the measurement tool. Analysis results were validated by using descriptive statistical methods, as well as checks for data quality, influence and hypothesis testing. The SPSS 25 statistical program was used by the researcher to do all of the relevant data calculations. According to the results of the t-test, both training and career development had a substantial impact on employee performance. Employee performance was also significantly influenced by the training variable. There is a correlation between employee performance and training and career advancement, but this is not a causative relationship, according to the results of the F test.*

*Keyword :*
*Career Developmen, Consisting Of Training, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dari semua kebijakan, sehingga harus dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang tepat. Pentingnya sumber daya manusia ini harus didasarkan pada semua tingkatan manajemen di perusahaan. Faktor manusia selalu memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut Ronald dalam (Sulaefi, 2017) Untuk manajemen puncak perlu menyadari pentingnya program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini diperlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Pelatihan didefinisikan sebagai tindakan apa pun yang meningkatkan kinerja langsung dan jangka panjang seseorang (Saluy et al., 2019). Upaya terencana yang dimaksudkan untuk membantu karyawan dan anggota operasional mempelajari variabel penelitian dan pendekatan organisasi adalah apa yang kami maksudkan saat mengatakan "pelatihan". Ada beberapa tingkat pelatihan, yang masing-masing mengacu pada tingkat pelatihan lainnya. Pelatihan adalah suatu usaha untuk menumbuhkan atau menggali kemampuan seseorang sehingga ia memiliki peningkatan keterampilan, cara berpikir, dan sikap untuk mengatasi masalah masa depan bagi suatu organisasi atau instansi. Ini demi masa depan perusahaan.

Diketahui bahwa pengembangan karir yang sedang berlangsung mendapat reaksi positif dari karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Batam berdasarkan temuan survei awal yang dilakukan di sana. Di sisi lain, ada individu yang percaya bahwa prestasi tidak harus menjadi faktor pengembangan karir karyawan. Bahkan bagi karyawan yang berprestasi, tidak ada jaminan bahwa mereka akan memiliki karir yang sukses.

Tingkat kinerja karyawan perusahaan perlu dievaluasi dan dilaporkan, karena hasil evaluasi dapat memberikan gambaran tingkat keberhasilan yang dimiliki perusahaan dalam mengelola sumber dayanya untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan rencana. Hal ini diperlukan karena hasil evaluasi dapat memberikan gambaran tingkat keberhasilan yang dimiliki perusahaan dalam mengelola sumber dayanya. kinerja yang sejalan dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga dan berkontribusi pada pencapaian tujuan lembaga. Ada berbagai pertimbangan yang dapat berperan dalam kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya.

Penelitian ini didasarkan pada deskripsi masalah yang diberikan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini di PT Pegadaian (Persero) Batam adalah untuk mengetahui bagaimana kemungkinan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. PT Pegadaian (Persero) Batam melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pelatihan dan peningkatan karir mempengaruhi produktivitas staf.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pelatihan

Pelatihan adalah usaha yang terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan (Savitri et al., 2019) memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi (Reza et al., 2018). Menurut (Meidita, 2019), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, yang berarti semua itu akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Program pelatihan merupakan suatu investasi yang tidak murah bagi perusahaan. Investasi yang harus dibayar oleh perusahaan untuk program pelatihan bukan hanya berbentuk materi saja. Namun, waktu, fasilitas dan tentunya pemikiran untuk merancang suatu program pelatihan (Anisya et al., 2019)

Menurut penelitian Mangkunegara yang dimuat dalam (Sudaryo et al., 2018), indikator pelatihan, antara lain sebagai berikut:

1. Instruktur; Agar seorang pelatih menjadi efektif, dia harus memiliki kredensial yang tepat.
2. Peserta Pelatihan; Selain memenuhi kriteria yang dipersyaratkan dan memiliki kredensial yang sesuai, peserta pelatihan juga harus menunjukkan sikap positif dan mau belajar.
3. Materi Pelatihan; Organisasi harus memberikan sumber daya pelatihan SDM untuk mencapai tujuannya. Materi pelatihan sumber daya manusia harus up-to-date sehingga peserta menyadari kekhawatiran terbaru, dan mereka harus selaras dengan tujuan perusahaan untuk sukses.
4. Metode Pelatihan; Pendekatan pelatihan akan lebih efektif jika menggunakan materi dan komponen peserta.
5. Kualifikasi Peserta; Tujuan pelatihan berfokus pada membangun rencana tindakan, mengidentifikasi tujuan, dan memprediksi hasil. Peserta juga harus mengetahui tujuan pelatihan untuk lebih memahami apa yang mereka pelajari.
6. Tujuan pelatihan yang spesifik dan terukur harus ditetapkan untuk mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan.

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan-pendekatan kegiatan formal digunakan untuk peningkatan atau perbaikan-perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan. Dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dan mantap akan membantu karyawan maupun organisasi dalam meraih sukses (Triatmanto, 2017) Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Putri and Frianto, 2019)

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Donni Priansa, 2018), faktor-faktor berikut dianggap sebagai indikator pengembangan karir:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir; Tidak mungkin mencapai perlakuan yang adil kecuali kriteria untuk kemajuan didasarkan pada alasan-alasan yang objektif, rasional, dan dipahami secara umum oleh semua pekerja.

2. Keperdulian para atasan langsung; Karyawan menginginkan masukan atasan langsung mereka tentang perencanaan karir. Peduli itu multifaset. Salah satu jenisnya adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja pekerjaan mereka untuk mengidentifikasi potensi kesulitan. Umpan balik sangat penting bagi karyawan untuk mengambil langkah pertama menuju kemajuan.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi; Sebagian besar pekerja memiliki harapan bahwa mereka akan memiliki akses ke informasi mengenai prospek kemajuan dalam karir mereka. Untuk seleksi internal yang sangat kompetitif, akses ini sangat penting. Tanpa atau dengan akses terbatas ke informasi ini, karyawan secara alami akan berasumsi bahwa konsep keadilan dan kewajaran, serta ketersediaan sarana untuk peninjauan dan kemajuan, tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang fleksibel dan berpikiran maju adalah salah satu yang harus diambil agar berhasil meningkatkan minat pekerja dalam kemajuan karir. Dengan kata lain, keinginan untuk memajukan kedudukan profesional seseorang secara inheren bersifat pribadi. Usia, jenis kelamin, pekerjaan saat ini, pendidikan dan pelatihan, dan jumlah tanggungan mempengaruhi pengambilan keputusan pekerja. Keinginan seseorang untuk memajukan karirnya dapat dipicu oleh berbagai faktor.
5. Tingkat kepuasaan.; Meskipun aman untuk mengasumsikan bahwa setiap orang, termasuk mereka yang mencari profesi, memiliki tujuan menyeluruh yang sama untuk membuat kemajuan, cara khusus orang mengevaluasi pencapaian mereka mungkin sangat bervariasi. Perbedaan adalah hasil dari kepuasan, yang dalam konteks ini tidak menunjukkan keberhasilan pada tingkat tinggi dalam suatu organisasi, tetapi juga berarti menerima bahwa, karena berbagai batasan, karyawan merasa puas meskipun mereka tidak naik banyak tingkat.

**Kinerja karyawan**

Kinerja adalah proses yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan manajer serta pekerja harus berkolaborasi untuk menetapkan harapan, mengevaluasi pencapaian, dan menentukan penghargaan yang sesuai untuk kinerja (Neza and Rivai, 2020).

Kinerja seseorang didefinisikan oleh Saragih et al (Setyaningrum, 2019) sebagai jumlah atau kualitas output yang mereka hasilkan serta kemampuan dan keterampilan mereka pada saat mereka menyelesaikan pekerjaannya, yang semuanya dapat diperhitungkan ketika mengevaluasi kinerja mereka.

Menurut penelitian Afandi yang dipublikasikan dalam (Hartono, 2020), berikut beberapa indikator kinerja karyawan:

1. Kuantitas hasil kerja; Berapa banyak pekerjaan yang diperlukan; berbagai pengukuran dan satuan ukuran yang dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau perhitungan matematis lainnya.
2. Kualitas hasil kerja; Setiap dan semua satuan ukuran yang dapat dinyatakan sebagai angka atau persamaan numerik lainnya yang berkaitan dengan mutu atau mutu pekerjaan.
3. Inisiatif; Sederhananya, inisiatif adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan sendiri tanpa diperintahkan untuk melakukannya, serta tekad untuk terus bekerja menuju tujuan Anda dalam menghadapi kesulitan.
4. Ketelitian; besarnya kesesuaian hasil pengukuran kerja dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan dalam mencapai tujuannya.
5. Kepemimpinan; Kepemimpinan adalah proses pencapaian tujuan organisasi dengan cara mempengaruhi bawahan atau menjadi teladan bagi bawahan atas nama organisasi.

**Penelitian Terdahulu**

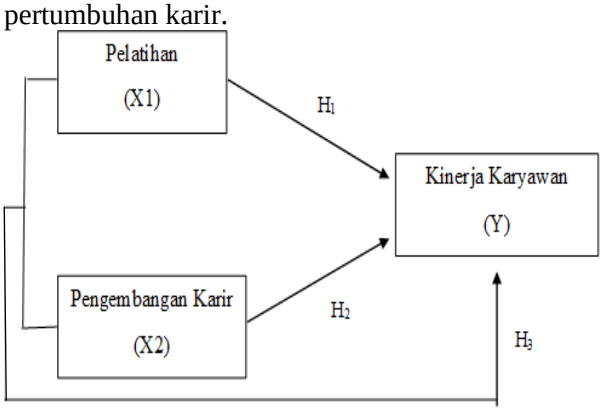
Tujuannya adalah untuk mengungkap hasil studi yang dapat dijadikan sebagai model untuk studi masa depan.

1. (Dewi and Fauzi, 2021) , Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dipo Padang.
2. (Syitah, 2019), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang"
3. (Jafar, 2020), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa).

**Kerangka Pemikiran**

Uma Sekaran dalam bukunya Business Research mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Kerangka konseptual untuk penelitian ini menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan dan pengaruh

dua variabel independen—yaitu, pelatihan dan pertumbuhan karir.




**Gambar 1** Kerangka Pemikiran
**Sumber:** Peneliti, 2022

## 3. METODE PENELITIAN

Metode analisis data kuantitatif digunakan selama penelitian yang dilakukan untuk penelitian ini. Penelitian ini akan bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam terpengaruh oleh pelatihan dan peluang pengembangan karir yang tersedia bagi mereka.

Metode pengumpulan data penelitian ini meliputi: 1) Data primer; Data primer berasal dari studi lapangan dan keadaan dunia nyata. Manfaat menggunakan data primer adalah dapat menunjukkan aktualitas atau kenyataan berdasarkan apa yang terjadi dan hasil yang didengar langsung oleh peneliti. Ini membantu membatasi dan menghilangkan elemen kesalahan dari fenomena, yang merupakan salah satu keuntungan menggunakan data primer. Data inti untuk studi lapangan diperoleh melalui berbagai cara, yang pertama dan terutama adalah a). observasi. b) Wawancara c). Daftar pertanyaan. 2) Data Sekunder, Sumber data sekunder tidak secara langsung memasok data ke pengumpul data. Ada banyak cara untuk mencapai ini, termasuk melalui penggunaan orang lain atau dokumentasi tertulis. Untuk mendukung informasi yang diperoleh dari sumber data sekunder, peneliti sering beralih ke sumber data primer termasuk buku, artikel jurnal, dan publikasi lain yang tersedia untuk umum. Populasi penelitian ini menggunakan 105 karyawan PT Pegadaian (Persero) berpartisipasi dalam penelitian ini. *Probability sampling* adalah strategi sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Ketika sampel diambil dengan menggunakan strategi *probability sampling*, setiap orang dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai partisipan dalam penelitian.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam dan memiliki jumlah sampel sebanyak 105 orang. Melalui hasil kuisioner yang telah ditebar dan diisi oleh responden, lalu didapatkanya data yakni yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang, yang memiliki usia 20-25 tahun sebanyak 5 orang, 26-30 tahun sebanyak 17 orang, 31-35 tahun sebanyak 60, dan usia diatas 35 tahun sebanyak 23 orang.

### Analysis Descriptive

1. Menurut data pada pernyataan variabel (X1), jumlah skor adalah 1962, skor untuk indikator instruktur pelatihan adalah 406, skor untuk indikator peserta pelatihan adalah 385, skor untuk indikator materi pelatihan adalah 391, skor untuk indikator metode pelatihan adalah 397, dan skor untuk indikator tujuan pelatihan adalah 382. Instruktur pelatihan adalah indikator yang paling penting, dan tujuan pelatihan adalah indikator yang mutlak harus dimiliki. dipertimbangkan. Rata-rata dari semua tanggapan adalah 392, dan menurut studi deskriptif variabel pelatihan (X1), angka ini dapat digolongkan setuju karena berada dalam kisaran tersebut.
2. Jumlah pernyataan adalah 2000, dan ini dapat disimpulkan dari pernyataan variabel pengembangan karir (X2). Skor untuk indikator perlakuan adil dalam berkarir adalah 402, skor untuk indikator kepedulian terhadap atasan langsung adalah 407, skor untuk indikator informasi tentang berbagai peluang promosi adalah 396, skor untuk indikator minat dalam dipromosikan adalah 392, dan skor untuk indikator tingkat kepuasan adalah 403. Tingkat kepuasan adalah satu-satunya tanda yang paling penting, dan keinginan untuk dipromosikan adalah satu-satunya indikator terpenting yang harus dipertimbangkan. Jumlah total tanggapan yang dihasilkan memiliki skor rata-rata 400, sehingga menurut analisis deskriptif variabel pengembangan karir (X2) jumlah tersebut dapat digolongkan setuju. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan survei.
3. Jumlah pernyataan adalah 2002, dan ini dapat ditentukan dari pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Indikator jumlah hasil kerja mendapat skor 398, indikator kualitas kerja mendapat skor 414, indikasi inisiatif mendapat skor 412, dan indikator ketelitian mendapat skor 395. indikator saat ini mencapai 383. Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sejauh ini merupakan aspek yang paling penting, dan manajemen yang efektif

adalah indikator yang paling penting. Jumlah total tanggapan menghasilkan skor rata-rata 400; maka menurut analisis deskriptif karakteristik kinerja pegawai (Y), angka ini dapat dikatakan setuju. Ini ditentukan dengan menggunakan jumlah total tanggapan.

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pelatihan ($X_1$)**

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| X1.1 | 0,729 | 0,1918 | Valid |
| X1.2 | 0,830 | 0,1918 | Valid |
| X1.3 | 0,678 | 0,1918 | Valid |
| X1.4 | 0.789 | 0,1918 | Valid |
| X1.5 | 0,806 | 0,1918 | Valid |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir ($X_2$)**

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| X2.1 | 0,801 | 0,1918 | Valid |
| X2.2 | 0,841 | 0,1918 | Valid |
| X2.3 | 0,821 | 0,1918 | Valid |
| X2.4 | 0.777 | 0,1918 | Valid |
| X2.5 | 0,799 | 0,1918 | Valid |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Y.1 | 0,738 | 0,1918 | Valid |
| Y.2 | 0,747 | 0,1918 | Valid |
| Y.3 | 0,698 | 0,1918 | Valid |
| Y.4 | 0.848 | 0,1918 | Valid |
| Y.5 | 0,731 | 0,1918 | Valid |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Menunjuk pernyataan semua variabel ialah pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan memperlihatkan bahwa semua variabel mempuyai hasil yang valid dikarenakan r hitung melebihi dari r tabel.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | *Cronbach's Alpha* | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Pelatihan ($X_1$) | 0,825 | > 0,60 | *Reliable* |
| 2 | Pengembangan Karir ($X_2$) | 0,866 | > 0,60 | *Reliable* |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,808 | > 0,60 | *Reliable* |

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Skor *Alpha Cronbach* untuk semua faktor dependen dan independen pada kinerja karyawan dan pelatihan dan pengembangan di atas skala batas alpha > 0,60 pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini *reliable*.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 5.** *Hasil Kolmogorov-Smirnov*

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 105 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .90455051 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .061 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .061 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *probability sig (2 tailed)* variabel pelatihan dan pengembangan karir adalah 0,200 > 0,05. Dari hasil observasi dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Pelatihan | 0.319 | 3.136 |
| | Pengembangan Karir | 0.319 | 3.136 |

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel didapat bahwa nilai VIF yaitu 3,136 < 10 dan dua variabel independen, pelatihan dan pengembangan karir, memiliki nilai *tolerance* 0,319 > 0,1. Oleh karena itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam variabel regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.837 | 0.376 | | 2.229 | 0.028 |
| | Pelatihan | -0.012 | 0.034 | -0.062 | -0.355 | 0.723 |
| | Pengembangan Karir | 0.004 | 0.033 | 0.021 | 0.123 | 0.903 |

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Tabel menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,723, sedangkan variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,903. Karena masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 maka hasil ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.994 | 0.583 | | 3.419 | 0.001 |
| | Pelatihan | 0.570 | 0.053 | 0.611 | 10.813 | 0.000 |
| | Pengembangan Karir | 0.337 | 0.051 | 0.377 | 6.665 | 0.000 |

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel yang tertera di atas bisa didapatkan padanan pendekatan hubungan pada variabel terikat pada variabel bebas. regresi linear berganda sebagari berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}994 + 0{,}570X_1 + 0{,}337X_2}$$

1. 1,994 adalah nilai konstan, menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan Y adalah 1,994 terlepas dari variabel pelatihan (X1) dan pengembangan karir.
2. Nilai konstanta regresi variabel pelatihan (X1) sebesar 0,570 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 persen pelatihan (X1) meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,570. Ada korelasi yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan ketika nilai sebenarnya konstan.
3. Ditinjau dari regresi pengembangan karir (X2), nilai konstanta adalah 0,337 yang berarti bahwa untuk setiap 1% peningkatan pengembangan karir (X2), kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337 poin persentase. Ada korelasi yang menguntungkan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan karena nilai aktual yang konstan.

**Hasil Koefisien Determinasi**

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .947a | 0.896 | 0.894 | 0.913 |

**Sumber:** Hasil Output Data SPSS 25, 2022

Nilai uji R squared adalah 0,896, seperti terlihat pada tabel di atas. Pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh 89,6 % terhadap kinerja karyawan (Y), dengan faktor lain menyumbang 10,4% sisanya.

**Hasil Uji t**

**Tabel 10.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.994 | 0.583 | | 3.419 | 0.001 |
| | Pelatihan | 0.570 | 0.053 | 0.611 | 10.813 | 0.000 |
| | Pengembangan Karir | 0.337 | 0.051 | 0.377 | 6.665 | 0.000 |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. T-hitung untuk variabel pelatihan adalah 10,813 > 1,98350 (t tabel), dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05. T-hitung untuk variabel pelatihan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan karena Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Untuk faktor pengembangan karir, nilai t diperkirakan sebesar 6,665 > 1,98350 (t tabel) dan nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang menyiratkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir.

**Hasil Uji F**

**Tabel 11.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 733.439 | 2 | 366.720 | 439.577 | .000b |
| | Residual | 85.094 | 102 | 0.834 | | |
| | Total | 818.533 | 104 | | | |

**Sumber:** Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

T

abel 11 menunjukkan bahwa nilai taksiran sebesar f hitung 439.577 > 3.085 f tabel dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, seperti terlihat pada tabel. kesimpulannya, pelatihan dan pengembangan karir memiliki dampak besar pada kinerja karyawan pada saat yang sama.

## 5. KESIMPULAN

a. Dengan menggunakan hasil uji-t yang telah dianalisis, dapat diketahui bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat terdapat pada uji-t pada tabel 10, bahwa variabel pelatihan dapat memberikan pengaruh positif sebesar 10,813, dan bahwa nilai signifikan 0,000 tidak melebihi nilai 0,05. Hal ini terlihat karena nilai 0,000 tidak melebihi nilai 0,05. Oleh karena itu peneliti dapat menarik kesimpulan pada hipotesis pertama bahwa pengujian penelitian ini berarti jawaban atas pertanyaan penelitian ini dapat diketahui dengan diperolehnya pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam. Karena koefisien regresi variabel pelatihan bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa nilai pelatihan yang lebih tinggi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan; sebaliknya, nilai yang lebih rendah untuk pelatihan tidak bisa. Kinerja pegawai di PT Pegadaian (Persero) Batam dapat ditingkatkan dengan pelatihan. Hasil penelitian dapat diinterpretasikan sama dengan penelitian lengkap yang dilakukan dan dilakukan berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan hasil uji-t yang telah diteliti, diketahui bahwa setiap variabel bebas memiliki variabel terikat. Hasil uji-t yang disajikan pada tabel 10 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki angka positif sebesar 6,665 dan signifikansi 0,000 yang tidak melebihi 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diketahui memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Batam. Demikian kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini. Koefisien regresi untuk variabel "pengembangan karir" menunjukkan hasil positif yang menunjukkan bahwa hubungan antara nilai pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah baik.

c. Saat meneliti uji F yang diterapkan untuk mendapatkan pengaruh bersama antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, diketahui berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada tabel 11, bahwa pelatihan dan variabel pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh positif sebesar 439.577 dan signifikan pada 0,000 tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil uji F yang terdapat pada tabel 11 diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dikatakan dapat secara signifikan mempengaruhi secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Batam diterima. Kesimpulan ini dapat diambil karena dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut dapat dikatakan dapat mempengaruhi secara signifikan secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan.

## 6. REFERENSI

Anisya, N., Panjaitan, N.K., Kuswanto, S., 2019. PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN KOHESIVITAS TERHADAP

KINERJA PENGAJAR DI LEMBAGA PENDIDIKAN XYZ. J. Apl. Bisnis Dan Manaj. https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.410

Dewi, A.S., Fauzi, F.S., 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Padang. J. Manaj. 2, 7.

Donni Priansa, J., 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta, Bandung.

Hartono, T., 2020. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT) 18.

Jafar, A., 2020. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BKPSDM KAB. GOWA (STUDI PEGAWAI BKPSDM PADA KANTOR BUPATI KAB. GOWA). J. Adz-Dzahab J. Ekon. Dan Bisnis Islam 5, 1–9. https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v5i1.298

Meidita, A., 2019. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio J. Ilm. Magister Manaj. 2, 226–237. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772

Nanincova, N., Petra, K., Siwalankerto, J., 2019. PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN NOACH CAFE AND BISTRO 7, 5.

Neza, C., Rivai, H.A., 2020. PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. X. J. Manag. Bus. Rev. 17, 1–25. https://doi.org/10.34149/jmbr.v17i1.169

Nurcahyo, B., Riskayanto, R., 2018. ANALISIS DAMPAK PENCIPTAAN BRAND IMAGE DAN AKTIFITAS WORD OF MOUTH (WOM) PADA PENGUATAN KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION. J. Nusant. Apl. Manaj. BISNIS 3, 14. https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026

Putri, W.A., Frianto, A., 2019. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) GRESIK) 7, 10.

Reza, M., Rofiaty, R., Djazuli, A., 2018. The Influence of Situasional Leadership, Organizational Culture and Training on Employee Performance and Work Motivation of Millenial Generation at the Inspection Office of BRI Malang 7.

Saluy, A.B., Musanti, T., Mulyana, B., 2019. PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL DI MAKOSEK HANUDNAS I. J. Manag. Bus. Rev. 16, 87–109. https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151

Savitri, L., Taufiq, T.W., Idawati, D., 2019. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN, KEADILAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT GENERASI MILLENNIAL DI KOTA JAKARTA 16, 20.

Setyaningrum, A., 2019. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 7, 8.

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., Sofiati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi, Yogyakarta.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung.

Sulaefi, S., 2017. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. J. Manaj. DAN KEWIRAUSAHAAN 5. https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212

Suprapta, I., 2021. PENINGKATAN PENDAPATAN DENGAN METODE PENJUALAN E-COMMERCE DAN TRADISIONAL PT BATIK SIDA MUKTI. J. Akunt. 10, 19.

Syitah, S.U., 2019. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH KEUTAPANG 4, 13.