

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI CENTRAL ASIA (ACA)  
DI PONTIANAK**

**Michelle Tionandya**

email: michellektionandya@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia (ACA) di Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan angket dan data sekunder atau dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian berjumlah 32 responden pada PT. Asuransi Central Asia (ACA) di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis regresi berganda, uji F dan uji T. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS versi 22. Berdasarkan pada hasil penelitian, disimpulkan bahwa: Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai Sig.  $0,00 < 0,05$ . Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.  $0,028 < 0,05$ . Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ .

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan karir, kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Program pelatihan diperlukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar mampu memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan. Riset terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mendorong kinerja karyawan di perusahaan, terutama pada bagian yang berkaitan langsung apabila adanya penerapan sistem kerja baru dalam lingkungan kerja. Dengan pemberian pelatihan yang benar, pasti kinerja karyawan juga semakin meningkat (Sianturi, 2018). Dari fakta penelitian terdahulu tersebut, disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan pada karyawan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berguna untuk menunjang pekerjaan agar karyawan dapat mencapai posisi yang diinginkan. Pengembangan karir dapat mengembangkan prestasi kerja karyawan dengan melakukan tugas yang dipercayakan, sehingga dapat meningkatkan

kinerja di dalam perusahaan. Riset terdahulu lainnya yang menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karier dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan melakukan pengembangan karir karyawan, tentu kualitasnya pun akan meningkat (Jumawan & Mora, 2018). Dari fakta peneliti terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik karyawan mengembangkan karir di perusahaan, maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keunikan yang terdapat pada penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitian yaitu terdapat pada karyawan PT. Asuransi Central Asia di Pontianak, dimana tanggapan dari setiap karyawan mengenai pelatihan, pengembangan karir dan kinerja berbeda-beda. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada rentang waktu yang dilakukan yaitu penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 serta pada objek yang akan diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Adianto & Sugiyanto (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari fakta penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari fakta penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa semakin baik pengembangan karir, maka semakin baik kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Pelatihan**

#### **1.1 Definisi Pelatihan**

Untuk meningkatkan kemampuan karyawan, dapat dilakukan pelatihan kerja. Pelatihan difokuskan kepada pada praktek, dengan demikian para pegawai yang telah mengikuti pelatihan yang diberikan, dapat langsung mempraktekkan di tempat kerja dalam kegiatan sehari-hari. Hertati (2019: 97) berpendapat bahwa disebut sebagai pelatihan yaitu suatu program yang diberikan kepada pegawai guna untuk mengembangkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaannya. Definisi dari pelatihan yaitu cara untuk menyalurkan keahlian dan memberikan pengetahuan kepada peserta yang mengikuti pelatihan dalam mengerjakan

pekerjaan yang diberikan (Masram & Mu'ah, 2015: 110). Pendapat ini didukung oleh pendapat Sinambela (2016: 214) yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan berbagai keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat berhasil pada pekerjaan yang dikerjakan sekarang, dan pada pekerjaan di masa depan.

## **1.2 Tujuan Pelatihan**

Dikatakan pemberian pelatihan yang baik ialah pelatihan yang bersifat positif dan dapat diukur. Adapun pelatihan memiliki dua tujuan, Mangkunegara (2017: 62) berpendapat bahwa pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu:

- a. Bertujuan untuk membantu para peserta pelatihan dalam mengembangkan kemampuan mereka agar dapat mencapai prestasi kerja dengan baik.
- b. Bertujuan untuk membantu para peserta pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan mengenai etos kerja yang harus dimiliki oleh seorang pegawai.

## **1.3 Manfaat Pelatihan**

Pelatihan bukan saja menjadi tanggungjawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggungjawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan oleh organisasi maupun pegawai akan mendapat manfaat dari pelatihan. Larasati (2018: 115-116) menyatakan bahwa pelatihan memiliki beberapa manfaat yaitu:

- a. Membantu untuk meminimalisir waktu yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Membangun perilaku yang baik, sikap yang setia dan kemampuan untuk bekerjasama di dalam perusahaan agar dapat menguntungkan satu sama lainnya.
- c. Pemenuhan persyaratan rencana manajer personalia.
- d. Meminimalisir terjadinya frekuensi terjadinya kesalahan dan meminimalisir biaya yang tidak diinginkan.
- e. Memberi dukungan kepada pegawai agar dapat meningkatkan dan dapat mengembangkan kemampuan diri dari karyawan tersebut.

## **1.4 Indikator Pelatihan**

Hasil dari pelatihan dibutuhkan dari adanya penilaian dampak program terhadap perilaku dan sikap dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Simamora (2006: 328) berpendapat bahwa indikator-indikator yang dapat menjadi pengukuran efektivitas pelatihan adalah dengan penilaian:

- a. Reaksi  
Perasaan peserta terhadap materi-materi dan proses pembelajaran yang telah diselenggarakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
- b. Belajar  
Ilmu dari materi-materi yang didapatkan dari pengalaman pelatihan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
- c. Perilaku  
Perubahan sikap yang dirasakan oleh peserta dari program yang telah diberikan.
- d. Hasil  
Efek dari program pelatihan yang telah diterima oleh peserta pelatihan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang kemudian akan diterapkan di organisasi.

## **2. Pengembangan Karir**

### **2.1 Definisi Pengembangan Karir**

Pengembangan karir diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik. Pengembangan karir lebih difokuskan kepada peningkatan kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan dengan sesama. Busro (2018: 275) percaya bahwa kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk merencanakan karir sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan disebut dengan pengembangan karir. Dimaksudkan dengan pengembangan karir yaitu proses seorang pegawai yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki sebagai seorang pegawai (Nawawi, 2016: 289). Pendapat ini didukung oleh pendapat Zainal, *et al.*, (2009: 217) yang berpendapat bahwa faktor penting yang menjadi penentu kinerja seorang pegawai di dalam perusahaan dengan dilakukannya pengembangan karir. Pengembangan karir memperkenankan seorang pegawai untuk merencanakan karir di perusahaan. Setelah itu membentuk keputusan dalam menempatkan kerjanya, peluang untuk mengembangkan karir dan menerima upah atas penyelesaian pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan di waktu mendatang serta keinginan dari karyawan.

### **2.2 Tujuan Pengembangan Karir**

Dengan adanya pengembangan karir, dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan dengan kesempatan karir yang tersedia di

perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Bukit, Maluas & Rahmat (2017:8) percaya bahwa pengembangan karir mempunyai beberapa tujuan, diantaranya:

- a. Peningkatan terhadap kinerja karyawan.
- b. Peningkatan terhadap tenaga kerja, waktu kerja, dan meminimalisir penggunaan mesin.
- c. Penurunan angka kejadian kecelakaan kerja.
- d. Untuk lebih meningkatkan layanan pegawai kepada konsumen.
- e. Tetap memelihara citra karyawan.
- f. Peningkatan karir karyawan.
- g. Meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

### **2.3 Manfaat Pengembangan Karir**

Widodo (2018: 118) berpendapat bahwa pengembangan karir dapat memberikan manfaat bagi karyawan, antara lain:

- a. Berguna untuk memberikan dukungan dalam mengembangkan karir.
- b. Peningkatan pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan kepuasan dalam kerja.
- c. Terjalin hubungan komunikasi yang baik antar manajer dan karyawan di perusahaan.
- d. Agar tujuan dan harapan karyawan dapat terealisasikan.
- e. Menerima umpan balik yang lebih baik terhadap kinerja.
- f. Dapatkan informasi lebih lanjut dan informasi di masa depan.
- g. Memberikan lebih banyak tanggung jawab pribadi dalam perencanaan karir.

### **2.4 Indikator Pengembangan Karir**

Afandi (2018: 190) berpendapat bahwa pengembangan karir terdapat empat indikator, yaitu:

- a. Perencanaan karir  
Karyawan harus menyesuaikan kemampuan dan keterampilan serta tujuan karir agar dapat merencanakan karir mereka dimasa depan.
- b. Pengembangan karir individu  
Setiap karyawan harus dapat mengambil tanggung jawab untuk mengembangkan karir atau promosi.
- c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM

Peranan dan dukungan departemen SDM mempunyai peran penting dalam pengembangan karir karyawan, bukan hanya pada perkembangan karir individu saja.

d. Peranan umpan balik terhadap kinerja

Tanpa adanya peran umpan balik terhadap kinerja, sulit bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka dengan waktu yang lama untuk mempersiapkan syarat-syarat yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Untuk menciptakan kinerja yang baik, diperlukan standar yang jelas agar dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Masram & Mu'ah (2017: 138) berpendapat bahwa definisi dari kinerja individu merupakan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan atas menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya di perusahaan seperti yang telah ditetapkan. Keahlian pegawai dalam mengerjakan tugasnya dapat ditekan kepada keunggulan dan pemahaman atas perubahan yang dibutuhkan disebut dengan kinerja karyawan (Kaswan: 2016: 68). Yang dimaksudkan oleh prestasi kerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam menjaga kuantitas dan kualitas kerja yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan (Widodo, 2018: 131).

#### **3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Larasati, 2018: 203) yaitu:

- a. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal (individu) dan faktor eksternal (lingkungan). Faktor internal (individu) meliputi tingginya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan keterampilan dan keinginan karyawan untuk bekerja lebih di perusahaan. Faktor eksternal (lingkungan) meliputi pekerjaan yang diberikan mudah, nasib buruk, menerima bantuan dari rekan-rekan kerja, dan pemimpin yang simpatik kepada karyawan.
- b. Kinerja buruk dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal (individu) dan faktor eksternal (lingkungan). Faktor internal (individu) meliputi rendahnya kemampuan

yang dimiliki oleh pegawai, dan sedikitnya upaya yang diberikan karyawan dalam bekerja. Faktor eksternal (lingkungan) meliputi sulitnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, nasib yang buruk, sesama rekan kerja di tempat kerja tidak dapat bekerja dengan baik, dan pimpinan perusahaan tidak menunjukkan rasa simpatik kepada bawahannya

### 3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk perkembangan pegawai di perusahaan, mengukur kepuasan pegawai, memutuskan untuk memberikan upah, serta membentuk hubungan yang baik antar rekan kerja. Sinambela (2016: 580-589) berpendapat bahwa kinerja karyawan memiliki manfaat, antara lain:

- a. Pengembangan pegawai  
Melalui pengembangan pegawai, manajer mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, membantu pegawai untuk berkembang, membantu para karyawan untuk menambahkan pengetahuan dan keahlian agar dapat berkembang, serta membantu para pegawai dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.
- b. Kepuasan pegawai  
melalui kepuasan yang dirasakan pegawai membantu para manajer untuk mengantisipasi rasa ketidakpuasan pegawai. Evaluasi dari kepuasan pegawai akan bermanfaat bagi manajer untuk mengetahui sikap pegawai terhadap pertumbuhan, partisipasi, kompensasi serta kemampuan dari karyawan itu sendiri.
- c. Keputusan kompensasi  
Kinerja seorang pegawai didalam organisasi ditentukan oleh jumlah kompensasi yang diterimanya. Ketika kinerja didalam organisasi berjalan dengan baik dan meningkat, maka pegawai akan menerima bonus atau penghargaan. Sebaliknya, jika kinerja didalam organisasi tidak berjalan dengan baik dan menurun, maka pegawai tidak mendapat bonus atau penghargaan.
- d. Komunikasi dan kinerja  
Jika tidak dibangun komunikasi yang terjalin dengan baik antar semua rekan kerja di perusahaan tidak akan menciptakan hasil yang optimal meskipun kinerja yang dihasilkan sudah bagus. Meskipun evaluasi kinerja sudah dilakukan dengan baik dan benar.
- e. Membangun motivasi pegawai

Pada hakekatnya memotivasi yaitu cara untuk menyampaikan sesuai kepada seseorang untuk melakukan sesuai dengan tugasnya. Dengan adanya penilaian kinerja, motivasi diharapkan dapat membangun komitmen para pegawai untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

### **3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Bangun (2012: 234) berpendapat bahwa terdapat lima indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan  
Hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang telah ditentukan. Hal ini yang menjadi syarat agar pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan  
Kualitas dalam bekerja yang telah dicapai berdasarkan syarat-syarat agar memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditentukan.
- c. Ketepatan waktu  
Terdapat kriteria yang berbeda-beda dari setiap pekerjaan, maka dari itu terdapat beberapa jenis pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d. Kehadiran  
Setiap pekerjaan menuntut pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- e. Kemampuan kerja sama  
Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, agar terciptanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Bentuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Metode penelitian yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif berlandaskan pada pemahaman yang positif. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 14). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah



angket dan data sekunder atau dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Central Asia (ACA) di Pontianak pada tahun 2021. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Teknik *Sampling* jenuh merupakan suatu alat teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai pengambilan sampel (Sugiyono, 2017: 124). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asuransi Central Asia Pontianak yang berjumlah 32 orang karyawan. analisis data yang dilakukan secara kuantitatif, untuk analisis jawaban responden yang telah diberikan skor dengan skala *likert*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi dari seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2017: 134). Penggunaan skala *likert* di nilai dari angka satu hingga lima, yaitu bobot satu dinyatakan sangat rendah (SR), bobot dua dinyatakan rendah (R), bobot tiga di nyatakan sedang (S), bobot empat dinyatakan tinggi (T), dan bobot lima dinyatakan sangat tinggi (ST).

## **PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

#### **1.1 Uji Validitas Variabel Pelatihan.**

Berdasarkan pada hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu terdapat pada item pernyataan X1.1.2 ( $0,307 < 0,349$ ), selain itu adalah valid dimana semua  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Untuk pengukuran yang tidak valid, tidak digunakan untuk ketahap berikutnya. Jumlah item data yang digunakan dalam variabel pelatihan berjumlah 9 pernyataan.

#### **1.2 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Berdasarkan pada hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu terdapat pada item pernyataan X2.3.1 ( $-0,026 < 0,349$ ), selain itu adalah valid dimana semua  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Untuk pengukuran yang tidak valid, tidak digunakan untuk ketahap berikutnya. Jumlah item data yang digunakan dalam variabel pengembangan karir berjumlah 9 pernyataan.

#### **1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid yaitu terdapat pada item pernyataan Y.2.2 ( $-0,160 < 0,349$ ), selain itu adalah

valid dimana semua  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ . Untuk pengukuran yang tidak valid, tidak digunakan untuk ketahap berikutnya. Jumlah item data yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan berjumlah 9 pernyataan.

## 2. Uji Reliabilitas

### 2.1 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan pada hasil pengujian, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel pelatihan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,706 ( $0,706 > 0,70$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pelatihan reliabel, dan dapat digunakan ke tahap berikutnya.

### 2.2 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil pengujian, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel pengembangan karir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,707 ( $0,707 > 0,70$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pengembangan karir reliabel, dan dapat digunakan ke tahap berikutnya.

### 2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,744 ( $0,744 > 0,70$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas kinerja karyawan reliabel, dan dapat digunakan ke tahap berikutnya.

## 3. Uji Asumsi Klasik

**TABEL 1**  
**HASIL REKAPITULASI UJI ASUMSI KLASIK**

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian
1	Uji Normalitas	Diperoleh nilai <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> sebesar 0.185. ( $0.185 > 0.05$ ).
2	Uji Linearitas Pelatihan Uji Linearitas Pengembangan Karir	Diperoleh nilai <i>Deviation From Linearity</i> sebesar 0,987. ( $0,987 > 0,05$ ). Diperoleh nilai <i>Deviation From Linearity</i> sebesar 0,567. ( $0,567 > 0,05$ ).
3	Uji Multikolinearitas	Diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel adalah 1,300. ( $1,300 < 10$ ).
4	Uji Heteroskedastisitas	Diperoleh nilai Signifikansi dari variabel pelatihan sebesar 0,550 ( $0,550 > 0,05$ ), dan nilai Signifikansi dari variabel pengembangan karir sebesar 0,541 ( $0,541 > 0,05$ ).

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Adapun empat uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh data telah lulus dan dapat digunakan ke tahap berikutnya.

### Pembahasan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Pontianak di Pontianak.

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

**TABEL 2**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup> Table**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.924	4.999		1.385	.177
PELATIHAN	.271	.117	.314	2.321	.028
PENGEMBANGAN_KARIR	.582	.139	.567	4.192	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,314X_1 + 0,567X_2$$

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel pelatihan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,314 yaitu artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Koefisien regresi variabel pengembangan karir memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,567 yaitu artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karyawan, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**TABEL 3**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.563	2.08626

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN\_KARIR, PELATIHAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,591 atau sebesar 59,1 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia di Pontianak berpengaruh sebesar 59,1 persen dan sisa 40,9 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

## 3. Uji F

**TABEL 4**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup> Table**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	182.747	2	91.373	20.993	.000 <sup>b</sup>
Residual	126.222	29	4.352		
Total	308.969	31			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN\_KARIR, PELATIHAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa hasil pengujian bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

## 4. Uji t

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji T dari variabel pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan nilai Signifikansi lebih

kecil dari 0,05 yakni pada variabel pelatihan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,028 dan variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka berdasarkan hasil pengujian uji T, dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir memiliki nilai yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**TABEL 5**  
**HASIL UJI T**  
**Coefficients<sup>a</sup> Table**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.924	4.999		1.385	.177
PELATIHAN	.271	.117	.314	2.321	.028
PENGEMBANGAN_KARIR	.582	.139	.567	4.192	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

## PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja karyawan.
- Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir, maka semakin baik kinerja karyawan.

Saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- Diharapkan perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap pemberian pelatihan terhadap karyawan, sehingga pelatihan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan menginformasikan kepada karyawan mengenai pengembangan karir yang jelas sehingga karyawan semangat dalam meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan posisi mereka dalam bekerja saat ini.
- Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 59,1 persen, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh

sedang (Sugiyono, 2017: 257), dan sisanya sebesar 40,9 persen yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya untuk ditambah variabel-variabel lain untuk diuji untuk penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adianto & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 499-509.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bukit, B., Maluas, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Jumawan & Mora, M.T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343-352.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Siduarjo: Zifatama Publisier.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Siduarjo: Zifatama Publisher.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sari, N.N. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.

- Sianturi, M.E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. Skripsi Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Widodo, S.E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

