

PENGARUH PERENCANAAN KARIR, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.SATRIA ADVERTISINGM. Indra Purwandi K.N.¹ Aam Awaliyah² Hadi Supratikta³

Program Studi Magister Manajemen,

Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Pratamai643@Gmail.com Aamawaliyah02@gmail.com supratikta@gmail.com

Submitted: 17 March 2024

Accepted: 26 March 2024

Published: 27 March 2024

ABSTRAK

Riset ini berguna untuk mengetahui hubungan perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan cv. Satria Advertising. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan memanfaatkan teknik sampel jenuh terhadap 70 orang karyawan. Dalam riset penulis menggunakan teknik analisis data yaitu uji normalitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasar kepada uji koefisien determinasi bahwa pengaruh perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

This research is useful for finding out the relationship between career planning and job training on CV employee performance. Satria Advertising. In this research, the author determined the sample by utilizing a saturated sampling technique for 70 employees. In the research the author used data analysis techniques, namely normality test, t test, f test, and coefficient of determination with the help of SPSS 25 software. The results of the research show that 1) there is a significant influence between career planning on employee performance 2) there is a significant influence between training work on employee performance. Based on the coefficient of determination test, the influence of career planning and job training on employee performance is 66.8%, while the remaining 33.2% is influenced by other variables.

Keywords: Career Planning, Job Training, Employee Performance**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu instrumen yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu seni untuk mengatur orang didalam organisasi atau lembaga. Dimana sumber daya manusia didalam organisasi menjadi penggerak serta pengelola resources yang lain. Jadi, sumber daya manusia sangatt mempengaruhi keberhasilan atau pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Agar organisasi bisa berjalan maka diperlukan kegiatan-kegiatan atau program-program yang baik guna mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia yang aktif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.

Perencanaan karir dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi atau lembaga tempat bekerja. Pengembangan karir menjadi salah satu pendekatan formal yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga. Hal tersebut

dimaksudkan untuk menjamin ketersediaannya sumber daya manusia yang berada didalamnya yang memiliki kemampuan, serta berpengalaman. Maksudnya ialah agar ada sumber daya manusia yang sesuai ketika sedang dibutuhkan oleh lembaga atau organisasi. Kesesuaian antara antara jenis pekerjaan dan karakteristik setiap individu merupakan langkah pertama bagi setiap individu untuk mencapai kesuksesan dalam karir. Jadi, suatu perusahaan atau organisasi perlu mengelola karir didalamnya serta mengembangkannya, agar sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas dan terhindar dari frustrasi saat bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, didalam organisasi sumber daya manusia perlu diperhatikan agar terhindar dari frustrasi saat bekerja. Jika sumber daya manusia terhindar dari frustrasi saat bekerja, maka sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kualifikasi terhadap pekerjaan atau karirnya.

CV. Satria Advertising merupakan jasa pembuatan huruf timbul/3D Letter stainless galvanil acrylic kuning profesional dan media reklame lainnya. CV. Satria Advertising berdiri pada tahun 2009 yang didirikan oleh Bp. Lucky Fitriyono dengan jenis usaha perdagangan barang dan jasa. Perusahaan ini dulunya hanya perusahaan kecil biasa yang belum banyak orang tahu, namun dengan berjalannya waktu kini perusahaan CV. Satria Advertising sudah menjadi perusahaan yang sudah dikenal masyarakat sekitar. CV. Satria Advertising memiliki 70 karyawan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan kepada karyawan CV. Satria Advertising ditemukan bahwa karyawan tidak mendapatkan benntuk perencanaan karirnya sendiri, namun kesempatan dan informasi yang diberikan oleh perusahaan belum secara optimal mendukung perencanaan karir karyawan. Perencanaan karir yang kurang jelas atau ketidakadanya perencanaan karir akan berdampak pada kinerja karyawan. yang mana karyawan akan tidak termotivasi untuk mengasilkan kinerja yang lebih baik dikarenakan tidak adanya umpan balik yang diberikan terhadap hasil kerja mereka. Karyawan akan termotivasi dalam berkerja apabila mereka diberikan penghargaan atau umpan balik seperti jenjang karir yang lebih baik. Jika motivasi ini terpelihara dengan baik maka akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil temuan di lapangan dengan beberapa karyawan CV. Satria Advertising bahwa terindikasi kurang menguasai dan menerapkan metode pembuatan suatu proyek yang di tugaskan sehingga membuat kinerja nya tidak berjalan dengan baik, bahkan bisa memberikan timbulnya bahaya terhadap melakukannya pekerjaan tanpa memahami ilmunya, Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan kepala bengkel, beliau menyatakan bahwa masih ada saja karyawan yang salah dalam mengerjakan sesuatu dan masih belum terlihat progress kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah nya adalah Apakah perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cv.satria adverstising, Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cv.satria adverstising, Apakah perencanaan karir, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cv.satria adverstising.

KAJIAN LITERATUR

Perencanaan Karir

Banyak hal yang menjadi penyebab sukses ataupun gagal nya seseorang dalam karirnya. Salah satunya adalah terkait dengan perencanaan karir. Perencanaan itu mesti ada sebelum kita melakukan kegiatan apapun, tentu saja agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. (Mulyadi et al., 2018) Perencanaan Karir adalah proses penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai ketrampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.

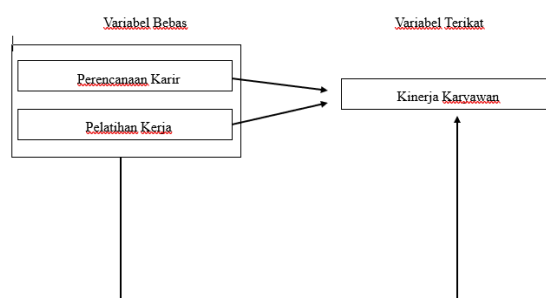
Pelatihan Kerja

pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. (Mulyadi et al., 2018) pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pencapaian seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. (Rifqi Ananto et al., 2023) kinerja karyawan merupakan masalah sentral yang sangat penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut (Rifqi Ananto et al., 2023), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemauan atau kesediaan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka di dalam sebuah organisasi, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor.

KERANGKA KONSEP



METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Fitriani & Harto, 2018) metodologi penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 yaitu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yang meliputi perencanaan karir dan pelatihan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cv.Satria Advertising yaitu sebanyak 70 orang. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga dilakukan pengambilan sampel seluruh. Survei dilakukan dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang sebelumnya dilakukan pengujian instrument meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang meliputi uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel perancu atau residual berdistribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik menjadi tidak valid

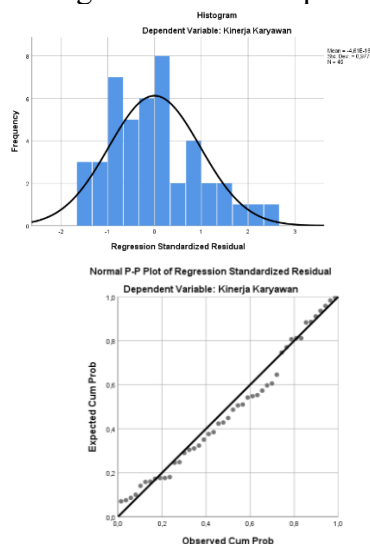
untuk ukuran sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafis dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73933608
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,065
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot.



Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara

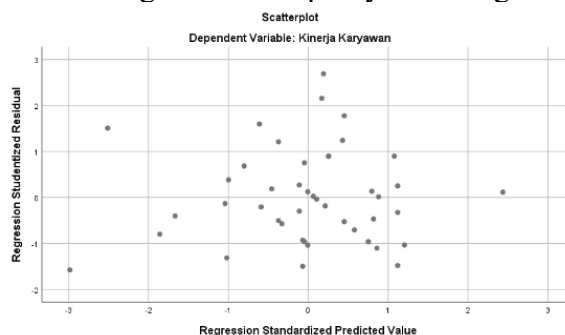
variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,965	1,637		,590	,559		
	Perencanaan karir	,053	,081	,096	,650	,519	,361	2,766
	Pelatihan Kerja	,694	,139	,739	4,997	,000	,361	2,766

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Perencanaan karir (X1) memiliki nilai tolerance 0,361, Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,361, Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa Perencanaan karir (X1) memiliki nilai VIF 2,776, Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai VIF 2,776,. Kedua nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut :



Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,652	1,780

a. Predictors: (Constant), pelatihan Kerja, perencanaan karir

Pada tabel 3 dapat menunjukkan tipe analisis jalur bersamaan korelasi dari koefisien(R) sebesar 0,817. Determinasi koefisien (R Squared) adalah 0,668 (66,8%). Nilai R square



sebanyak 66,8% menunjukkan bahwa pengaruh gabungan perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji t (parsial) X1 terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,723	1,662		3,444	,001
	Perencanaan karir	,375	,061	,686	6,187	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan

Hipotesianya ialah:

Ho : = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.

Ha : ≠ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,187 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk $df=n-2$ atau $45-2=43$, taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) ialah 1,681. Hasil t hitung ($6,187 > t$ tabel ($1,681$)). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji t (parsial) X2 terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,981	1,626		,603	,550
	Pelatihan Kerja	,767	,083	,815	9,236	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hubungan Antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesianya ialah:

Ho : = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : ≠ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,236 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk $df=n-2$ atau $45-2=43$, taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) ialah 1,681. Hasil t hitung ($9,236 > t$ tabel ($1,681$)). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji f (simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,087	2	134,044	42,294	,000 ^b
	Residual	133,113	42	3,169		
	Total	401,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, perencanaan karir

Ho : = Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Ha : ≠ Tidak Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:: Jika F-hit > F-tab, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika F-hit < F-tab, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Dengan langkah-langkah tersebut dan output ANOVA pada tabel diperoleh hasil F-hit sebesar 42.294 dengan nilai signifikan 0,000. F-tabel dengan taraf signifikan 0,05, derajat kebebasan (df) untuk df1 = 2, df2 = 42, maka F-tab = 3,22. Hasilnya adalah F-hit (42.294) > F-tab (3,22) dengan hasil ini menolak Ha dan menerima Ho. Artinya variabel perencanaan karir dan pelatihan kerja secara bersama berkaitan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah perencanaan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil coefficients yang mendapatkan Hasil t hitung (6,187) > t tabel (1,681). dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan dengan hasil coefficients yang mendapatkan Hasil t hitung (9,236) > t tabel (1,681). Namun secara simultan, perencanaan karir dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini bisa dilihat dari nilai F-statistic yaitu sebesar F-hit (42.294) > F-tab (3,22). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (x) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (y). Disamping itu, untuk mengetahui besar pengaruh perencanaan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari nilai R-squared yaitu sebesar 0,668 atau 66,8%. Maka dapat disimpulkan pengaruh yang diberikan gaji dan motivasi kerja yaitu sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14–21. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i1.23>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Rifqi Ananto, M., Nurrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). 6. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, Vol.1, No.1*, 125–137.