
PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (SEWING, PREFIT, CUTTING) PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Siti Hastuti^{1*}, Pusporini Palupi Jamaludin
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: sitihastuti228@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (*SEWING, PREFIT, CUTTING*) Pada PT. Victory Chingluh Indonesia-Tangerang. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 154 responden. Analisis menggunakan uji validas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 3,050)$.

Kata Kunci: : Pelatihan, promosi jabatan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the impact of training and promotion ABSTRACT development on the performance of employees of the production department (SEWING, PREFIT, CUTTING) on PT. Victory Chingluh Indonesia-Tangerang. The method used is the quantitative method. The sampling technique used the Slovenian formula and obtained samples of 154 respondents. Analysis using validation tests, rehabilitation tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. Training results have a significant impact on employee performance with a determination coefficient value of 23.3% and a hypothetical test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6,885 > 1,655)$. Career development has a significant influence on the employee's performance with the determination factor value of 31.4% and the hypothesis test obtaining $t_{count} > t_{table}$ and table $(8,241 > 1.655)$. Employment training and career development simultaneously have an significant effect on the performance of employees with the regression equation $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. The determination rate is 42,0%, while the remaining 58% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(56,437 > 3,050)$.

Keywords: *Training, Promotion job, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan sebagai aktor penyelenggara stabilitas ekonomi bangsa, perlu cepat beradaptasi dengan perubahan zaman yang ditandai dengan Revolusi Industri yang semakin banyak perubahan. Untuk mempertahankan industrinya, suatu organisasi akan selalu dihadapkan dengan berbagai tantangan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Di dalam suatu perusahaan terdapat banyak cara untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan yang secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama pada perkembangan teknologi yang semakin meningkat.

Di dalam suatu Perusahaan terdapat banyak kegiatan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, namun untuk mencapai tujuan yang secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan suatu yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Hal ini sangat terasa secara langsung di saat manusia itu menyelesaikan pekerjaannya. Dalam mewujudkan tujuannya, seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut dan sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang dilakukannya akan berhasil dengan baik.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, diperlukan pengembangan yang kuat dalam diri seorang karyawan. Artinya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pelatihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan itu karyawan tersebut akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Surya Akbar, 2018:3) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam kegiatan organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai administrator sistem agar organisasi dapat mencapai tujuannya dan sistem yang ada di dalamnya dapat berfungsi dan berjalan sesuai dengan tugasnya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan memiliki karakteristik dalam keterampilan bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Victory Chingluh Indonesia merupakan permasalahan yang masih dihadapi Perusahaan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya penurunan pada kinerja karyawan.

Kinerja yang baik yaitu sumber daya manusia yang sesuai standar harapan Perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan Perusahaan. Menurut Mulyadi dalam (Daru Suryantiko & Genita Lumintang, 2018:352) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategi (*strategic planing*) suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, beberapa aspek penting yang perlu dilakukan untuk memperoleh kinerja yang maksimal maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek penting manajemen seperti pelatihan dan pengembangan *karier* serta beberapa aspek penting lainnya. Penilaian Kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia dilakukan secara berkala setiap setahun sekali, guna memantau kinerja karyawan di Perusahaan tersebut. PT. Victory Chingluh Indonesia mempunyai aplikasi CIQ untuk mengakses penilaian kinerja karyawan, aplikasi tersebut dibuat guna mempermudah karyawan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan yang bekerja di PT. Victory Chingluh Indonesia.

Terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya pengadaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam pekerjaan. Pencapaian kinerja karyawan merupakan sorotan utama yang harus diperhatikan, agar dapat menciptakan kinerja yang maksimal, dan dapat bertahan ditegah persaingan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi untuk

menyediakan sarana atau program dalam menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat digunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, maka diperlukan adanya pengembangan yang kuat dalam diri seorang karyawan. Artinya, sebelum seorang karyawan melakukan pekerjaannya, telah dilakukannya pelatihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada lokasi penelitian PT. Victory Chingluh Indonesia dapat memperoleh data kinerja karyawan pada tahun 2021-2023. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia

Tahun 2021 (200 Karyawan)				Tahun 2022 (250 Karyawan)		Tahun 2023 (185 Karyawan)	
				Target	Realisasi	Target	Realisasi
No.	Faktor Penilaian Kinerja	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Kualitas Kerja	35%	30%	35%	35%	35%	20%
2	Kuantitas Kerja	25%	20%	25%	25%	25%	10%
3	Perilaku Kerja	15%	15%	15%	15%	15%	10%
4	kehadiran	15%	12%	15%	15%	15%	10%
5	Ketertiban	10%	10%	10%	10%	10%	10%
	Jumlah	100%	87%	100%	100%	100%	60%

Sumber : PT. Victory Chingluh Indonesia 2023

Dari fenomena diatas menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari laporan kinerja yang tidak sesuai dengan penerapan yang berlaku, karena adanya pencapaian kinerja yang belum mencapai 100%,seharusnya realisasinya mampu mencapai target yang di targetkan oleh perusahaan. Bahkan mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan dikarenakan pada tahun 2021 tersebut terjadinya PHK secara besar-besaran sebanyak +/- 5.000 karyawan karena adanya covid-19, sehingga perusahaan harus memutuskan hubungan kerja terhadap sejumlah karyawan, hal tersebut berdampak pada menurunnya kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran. Pada 2022 kinerja karyawan sudah optimal dan dapat memenuhi harapan dari Perusahaan dikarenakan seluruh karyawan yang terkena dampak PHK telah bergabung Kembali di PT. Victory Chingluh Indonesia dan pada 2023 kinerja karyawan kembali menurun dikarenakan adanya *issue-issue* tentang kebijakan Perusahaan yang berubah seperti uang pesangon di tiadakan di tahun 2024 maka dari itu ada beberapa karyawan yang memilih mengundurkan diri agar tetap mendapatkan haknya sebelum kebijakan itu di berlakukan oleh perusahaan. Akan tetapi *issue* terkait kebijakan perusahaan meniadakan uang pesangon terhadap karyawan regulasi tersebut belum ditetapkan hingga saat ini. Kinerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan dan sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi, jika target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak berhasil dicapai bahkan secara terus menerus mengalami penurunan dampaknya akan sangat berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan, kemungkinan perusahaan akan gulung tikar atau mengalami kebangkrutan, hal tersebut juga akan berdampak pada para karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan. Sebaliknya jika karyawan mampu menghasilkan target yang telah ditentukan oleh Perusahaan maka setiap karyawan akan mendapatkan penambahan cuti tahunan yang biasa di berikan Perusahaan 12 kali dalam setahun menjadi 13 kali dalam setahun.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal diantaranya seperti menurunnya kualitas kerja, menurunnya kuantitas kerja, menurunnya perilaku kerja,

menurunnya kehadiran atau absensi, dan menurunnya ketertiban. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produksi (*sewing, prefit, cutting*).

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk melatih karyawan, perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk para karyawan agar karyawan mempunyai wawasan yang luas dan pengetahuan yang berkembang mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki untuk diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan oleh perusahaan dan upaya tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Widodo dalam (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019:447) Pelatihan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

Dengan adanya program pelatihan yang cukup dan kompeten akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Karyawan akan lebih memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaan.

Program pelatihan juga merupakan keunggulan bagi sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar yang sesuai dengan standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan dan membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan demikian, pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan atau menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki keahlian, cara berpikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan ataupun instansi tertentu hingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki kontribusi dalam kinerja karyawan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap masalah kinerja yang terjadi di Perusahaan.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan yang mengikuti pelaksanaan program pelatihan pada PT. Victory Chingluh Indonesia tahun 2021-2023. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Pelatihan Karyawan PT. Victory Chingluh Indoneisa

No	Divisi	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah	Jumlah Karyawan	Jumlah	Jumlah Karyawan	Jumlah	Jumlah Karyawan
		Karyawan	Yang Mengikuti Pelatihan	Karyawan	Yang Mengikuti Pelatihan	Karyawan	Yang Mengikuti Pelatihan
1	<i>Sewing</i>	66	24	84	34	61	24
2	<i>Prefit</i>	70	20	89	35	65	20
3	<i>Cutting</i>	64	30	77	31	59	26
	Jumlah	200	85	250	100	185	70

Sumber : PT. Victory Chingluh Indonesia 2023

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan PT. Victory Chingluh Indoneisa telah melakukan pelatihan pada setiap divisi atau bagian produksi (*sewing, prefit, cutting*) dan memberikan pelatihan sesuai dengan divisi masing-masing. Pada data pelatihan diatas menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan, dikarenakan yang mengikuti pelatihan

hanya saja karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan lebih atau mau berkembang di bidangnya, dan selain itu masalah yang dihadapi pada pelatihan karyawan yaitu pada kualifikasi intstruktur yang tidak sesuai, karena pengajaran atau pelatihan yang diberikan terlalu motonon atau tidak menarik sesuai yang diinginkan karyawan hanya saja karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut hanya untuk mendapatkan promosi jabatan karena dengan mengikuti pelatihan karyawan di berikan kesempatan untuk mempromosikan jabatannya. Dengan pelatihan tersebut maka karyawan akan mampu menyeimbangkan antara ilmu dan pengalaman yang didapat selama melakukan pelatihan kerja.

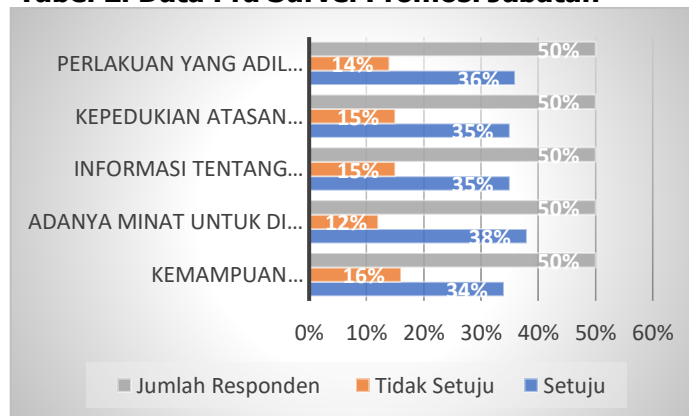
Faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah promosi jabatan , dimana promosi jabatan merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin karyawan yang ada dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok untuk posisi yang dibutuhkan. Promosi jabatan menurut Mangkunegara dalam (Syitah & Nasir, 2019:447) adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang akan berakibat terhadap penurunan kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian, Promosi jabatan merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lainnya. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan.

Adapun tujuan Promosi jabatan adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pengembangan karir seseorang perlu dilakukan karena seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dia miliki saat ini tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan perusahaan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik untuk kelangsungan di masa depan. seorang akan merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton mereka mengharapkan akan mendapat perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya. PT. Victory Chingluh Indonesia memberikan kesempatan untuk mempromosikan jabatan terhadap karyawannya dengan melalui beberapa tahap sesuai kebijakan yang ditentukan oleh Perusahaan.

Berdasarkan Hasil Pra Survei yang dilakukan peneliti dapat memperoleh data promosi jabatan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Data Pra Survei Promosi Jabatan



Sumber : Hasil pra survei pada PT. Victory Chingluh Indonesia tahun 2023

Dari tabel pra survei diatas menunjukkan bahwa pada indikator **perlakuan yang adil dalam berkarir** memiliki jumlah responden terbanyak yaitu 16% responden yang tidak setuju, karena program pelatihan dan pengembangan karir hanya saja untuk karyawan yang terpilih dan memiliki jiwa kemauan untuk mengembangkan karir serta ada tahapan-tahapan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karir sesuai dengan aturan Perusahaan yang berlaku. Pada indikator **kepedulian para atasan langsung** memiliki jumlah responden terendah yaitu 12 % responden yang tidak setuju artinya kepedulian atasan terhadap timnya sangat berpengaruh dan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. Selain itu masalah pada promosi jabatan ada pada perlakuan yang adil dalam berkarir dimana bahwa program promosi jabatan yang tidak merata di karenakan hanya karyawan yang telah mengikuti pelatihan saja yang bisa untuk mempromosikan dirinya untuk promosi jabatan.

Menurut karyawan, promosi jabatan memberikan gambaran mengenai jenjang karir dimasa akan datang dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari perusahaan terhadap karyawannya. Dengan adanya program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena untuk mencapainya diperlukan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, mengenai kinerja dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan dan promosi jabatan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Chingluh Indonesia"**.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya, dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik. Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian tersebut. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif terhadap pengaruh variabel-variabel yang diteliti, seperti pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Victory Chingluh Indonesia, yang berlokasi di Jl. Raya Pasarkemis, Kab. Tangerang, Banten. Lokasi penelitian dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengukur pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2023 hingga Juli 2024. Selama periode ini, kegiatan penelitian mencakup berbagai tahap, mulai dari persiapan dan penyempurnaan proposal, pengambilan sampel, penyebaran kuesioner, hingga pengumpulan dan analisis data. Jadwal penelitian ini diatur sedemikian rupa untuk memastikan kelancaran proses penelitian dan ketepatan waktu penyelesaiannya.

Variabel penelitian dibedakan menjadi dua kategori utama: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan promosi jabatan, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang memberikan karyawan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka, sementara promosi jabatan diartikan sebagai peningkatan tanggung jawab dan status pekerjaan karyawan dalam organisasi. Kinerja karyawan, sebagai variabel dependen, diukur berdasarkan kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa metode, termasuk wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam dari responden yang dipilih secara purposive, sedangkan kuesioner disebarkan kepada sejumlah sampel karyawan untuk mengumpulkan data kuantitatif yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung situasi di lapangan untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Data yang diperoleh dari berbagai sumber ini kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik, termasuk uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data, serta uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat sebagai model yang baik dan dapat diandalkan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significance* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significance* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja karyawan (Y)	0.111	154	0.03	0.974	154	72

- Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,072 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikoliniearitas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikoliniearitas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.863	2.676		3.31	0		
	Pelatihan kerja (X1)	0.329	0.061	0.348	5.38	0	0.907	1.1
	Pengembangan karir (X2)	0.449	0.063	0.456	7.08	0	0.907	1.1

a. Dependent variabel kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0.907 dan pengembangan karir sebesar 0,907 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel pelatihan kerja sebesar 1,103 dan variabel pengembangan karir sebesar 1,103 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.420	3.526	1.568

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,568 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	3.232		7.3	0
	X1	0.201	0.07	0.227	2.87	0.01
	X2	0.141	0.07	0.159	2.01	0.3

a. Dependent Variable: abs_res

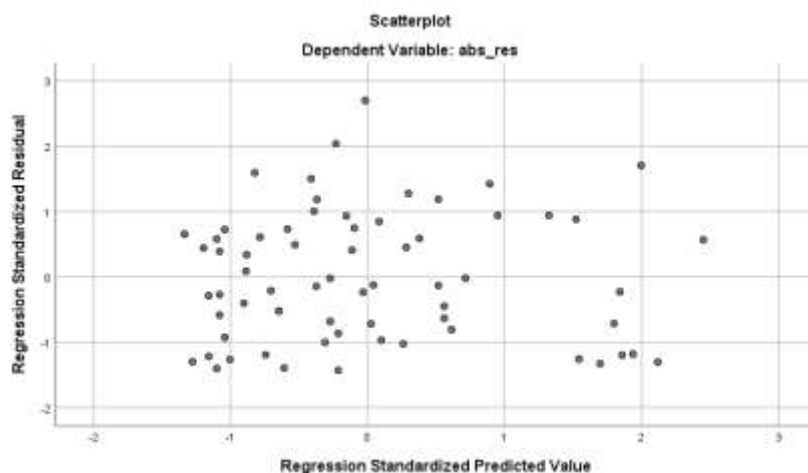
Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel pelatihan kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.006 dan promosi jabatan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,302 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber : Data diolah 2024

Gambar 4.1
Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.5

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)	19.882	2.504		7.94	0
	x1	0.461	0.067	0.488	6.89	0

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,882 + 0,461X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,882 diartikan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,882 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_1) sebesar 0,461 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461 poin.

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.359	2.35		7.39	0
	x2	0.553	0.066	0.564	8.42	0

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,359 + 0,553 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,359 diartikan bahwa jika variabel promosi jabatan (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,359 poin.
- Nilai koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,553 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel promosi jabatan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,553 poin.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel pelatihan Kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.863	2.676		3.31	0
	x1	0.449	0.063	0.458	7.08	0

	X2	0.329	0.061	0.348	5.38	0
--	----	-------	-------	-------	------	---

a. Dependent Variable: y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi **Y = 8,863 + 0,449X₁ + 0,329X₂**. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,863 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X₁) dan promosi jabatan (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,863 poin.
- Nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X₁) sebesar 0,449 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X₂) sebesar 0,329 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel promosi jabatan (X₂) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 8,863 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

Tabel 4.8 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020:184)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Correlations

		x1	y
x1	Pearson Correlation	1	.488**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	154	154
y	Pearson Correlation	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	154	154

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,488 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial promosi jabatan (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
Correlations

		Y	x2
y	Pearson Correlation	1	.564**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	154	154

x2	Pearson Correlation	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	154	154

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

Sumber :Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,564 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan kerja (X₁) dan Promosi jabatan (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.420	3.526

a. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel pelatihan dan promosi jabatan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja (X₁) dan promosi jabatan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.233	4.056

a. Predictors: (Constant), X₁

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,233 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatiba kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 23,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-23,3\%) = 76,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Promosi Jabatan (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.314	3.836

a. Predictors: (Constant), (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,314 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 31,4% sedangkan sisanya sebesar (100-31,4%) = 68,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan kerja (X₁) dan Promosi Jabatan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	Square	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.420	.420	3.526

a. Predictors: (Constant), (X₂), (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,420 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar (100-42,0%) = 58% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis variabel pelatihan kerja (X₁) dan promosi jabatan (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 *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}* yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika nilai *t_{hitung}* < *t_{tabel}* : berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak

2) Jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* : berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai *t_{tabel}* dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(154-2) = 152$, maka $t_{tabel} = 1,655$ (t tabel terlampir).

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* atau signifikansi < 0,05.

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

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H₀ : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

H₁ : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)
4.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	T	Sig
	B	Error					

(Constant)	2	19.88	2.504		7.941	.00
x1		.461	.067	.488	6.885	.00

a. Dependent Variable: y
Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh promosi jabatan (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error Std.			
(Constant)	9	17.35	2.350		7.387	.00
x2		.553	.066	.564	8.421	.00

a. Dependent Variable: y
sumber: data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(154-2-1) = 151$, jadi $F_{tabel} = 3,060$ (F tabel terlampir)

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.17

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1403	2	701.498	56.437	.000 ^b
	Residual	1876.9	151	12.43		
	Total	3279.9	153			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x_1 , x_2

sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 3,060)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

PEMBAHASAN

1. Kondisi jawaban responden atas variabel pelatihan

Total *mean* skor variabel pelatihan adalah sebesar 3,71 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden merespon positif atas pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 15,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,4 % memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 3,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,3% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi jawaban responden atas variabel pengembangan karir

Total *mean* skor variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,56 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pengembangan karir yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 14,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 37,6% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 38,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 7,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 3.5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,70 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 18,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 44,7% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 28,8% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 5,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 3,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB)..

SIMPULAN

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

1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,882 + 0,461X_1$, nilai korelasi sebesar 0,488 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 23,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,885 > 1,655)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,359 + 0,553X_2$ nilai korelasi sebesar 0,564 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,241 > 1,655)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Pelatihan kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,863 + 0,449X_1 + 0,329X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,654 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,0% sedangkan sisanya sebesar 58% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,437 > 3,050)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandii, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arifin, Y. H. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan). Yogyakarta: Caps.
- Firmansyah, & Budiman, W. M. (2018). Pengantar Manajemen. Ed.1, Cet.1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, T. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realitas). Bogor: Inimedia.
- Heriyanto. (2018). Pengantar Manajemen. Jakarta: Cetakan Pertama PT. Grasindo.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Persero, Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif Unpam*, 3 . (1).
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Manoppo, L.D., Kleangan, R.A.M., Uhing, Y (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk Di Jakarta Selatan. *Jurnal EMBA*, 9 (1).
- Paringsih Paringsih, Irawan Feri, Palupi P, Feri Irawan. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Technical Operation PT. MNC Vision Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (1).
- Pricilla, L., Octaviani, I, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *Jurnal Ilmiah KREATIF*, 8 . (2).

- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sri, W. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*.
- Subroto, Setyowati. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi sudah kewirausahaan*, 12 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syitah, S. U., Nasir. (2019). Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Pesero) Tbk Cabang Syariah Ketapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4 (3).