

The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance PT. Indofood Bengkulu City

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu

Subandrio ¹⁾; Andika M Saputra ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Subandrio@umb.ac.id; ²⁾ Andikamsaputra7@gmail.com

How to Cite :

Subandrio, S. Andika, M. A. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu. JURNAL EMAK, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>

ARTICLE HISTORY

Received [01 Maret 2024]

Revised [10 April 2024]

Accepted [25 April 2024]

KEYWORDS

Training, Career Development, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Indofood Kota Bengkulu. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan teknik analisis dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bentuk persamaan regresi $Y = 2,441 + 0,479 X_1 + 0,351 X_2$ dan hasil uji t dan uji f penelitian ini dapat disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,392 > 1,674$) dan ($sig \alpha = 0,002 < 0,005$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,197 > 1,674$) dan ($sig \alpha = 0,001 < 0,005$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indofood Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, yaitu yaitu $21,277 > 3,17$ dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,005$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of training and career development on the performance of PT employees. Indofood Bengkulu City. This type of research uses quantitative descriptive research methods. The population used in this study was employees of PT. Indofood Bengkulu City. The number of respondents in the study amounted to 55 people. The method of data collection is using questionnaires and using analysis techniques using multiple linear regression analysis test and hypothesis test i.e. test t and f test. Based on the results of multiple linear regression, the form of regression equation $Y = 2.441 + 0.479 X_1 + 0.351 X_2$ and the results of t test and f test this study can be concluded that Training has a positive and significant effect on Employee Performance, this is evidenced

by the results of t test showing the value of $t_{hitung} > t_{table}$ ($3.392 > 1.674$) and ($sig \alpha = 0.002 < 0.005$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance, this is evidenced by t test results showing t_{hitung} values $> t_{table}$ ($3.197 > 1.674$) and ($sig \alpha = 0.001 < 0.005$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Training (X1) and Career Development (X2) together have a significant effect on the Performance of Employees (Y) at PT. Indofood City Bengkulu, this is proved by the F test showing a count value $> f_{table}$, i.e. $21,277 > 3.17$ and ($sig \alpha = 0.000 < 0.005$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan yang baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada di dalam organisasi yang saling berkerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan perusahaan merupakan target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian sari target tersebut adalah ukuran keberhasilan dari kemampuan kinerja karyawan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai tidak terlepas dari adanya peranan penting karyawan di perusahaan (Mangkunegara, 2007).

Suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Organisasi harus menyadari potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan di perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Cara cepat dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Berdasarkan penelitian, (Naharuddin & Sadegi, 2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan bernama Erik Suganda, S.kom mengenai kinerja karyawan di PT Indofood Kota Bengkulu masih rendah karena menurut Erik Suganda S.kom, terlihat dari salah satu karyawan yang bernama Budi yang sering membuat permasalahan untuk dirinya sendiri seperti contohnya mengulur pekerjaan atau menunda pekerjaan sehingga membuat dirinya kewalahan dalam mengerjakan pekerjaannya didalam perusahaan ini. Selain itu, Ekwana, S.E mengatakan bahwa disiplin waktu karyawan masih kurang dibuktikan dengan karyawan yang sering datang terlambat, hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan dari perusahaan. Di sisi lain, menurut ketentuan perusahaan, untuk dapat mengembangkan karir, seorang karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang cukup serta seberapa jauh yang bersangkutan telah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, masa kerja karyawan di PT. Indofood Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang digarap untuk meningkatkan kemajuan berbisnis, perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan mempunyai peran penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran lalu akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi persaingan. Hal tersebutlah yang mengharuskan perusahaan agar melaksanakan pembinaan terhadap kinerja karyawannya yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Maka dari itu, perusahaan perlu melihat kinerja dari karyawannya, apakah mereka bisa menjalankan tugas dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Estimasi kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017).

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, (Sultana et al, 2012). Menurut pengertian yang dipersingkat oleh (Pramudyo, 2017) pelatihan adalah proses pembelajaran yang dibuat untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini terdapat empat hal yang harus diperhatikan, yaitu proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. (Rachmawati, 2018) menerangkan bahwa pelatihan adalah suatu wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapat atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, supaya karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab makin membaik sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan di tugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut (Mathis, 2002), pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut (Anoraga ,2005) karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Menurut (Sadili Samsudin, 2006) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pengembangan karir menurut (Nawawi, 2006), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari (Mangkunegara, 2005), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan

mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:7).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

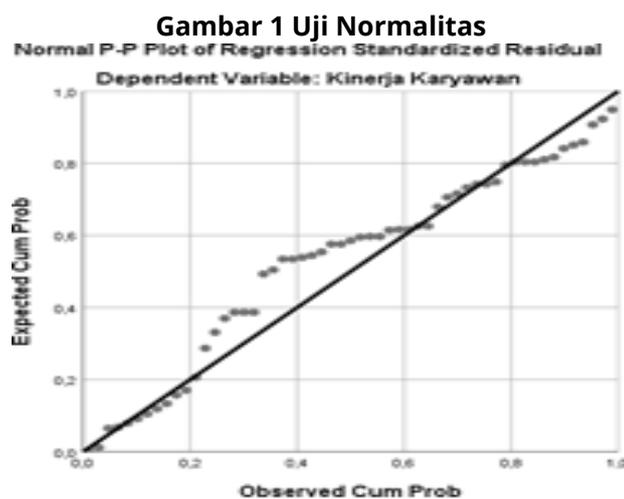
Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas terhadap jawaban responden pada penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS (Statistic Produk and Service Solution) Versi 16. Pada uji validitas instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari rtabel, jika lebih kecil dari rtabel maka item angket tidak valid (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan standar signifikan 5%, (n=20) maka R tabelnya adalah 0,444.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrok. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha.

Uji Normalitas



Grafik normal P-P Plot Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Indofood Kota Bengkulu. Gambar 1 Diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pelatihan dan supervisi saling berhubungan secara linier. Adanya pengujian multikolonieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolenrasi diatas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecendrungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Uji Multikolonieritas antara Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0,854	1,048	Non Multikolinieritas
2	Pengembangan Karir	0,854	1,048	Non Multikolinieritas

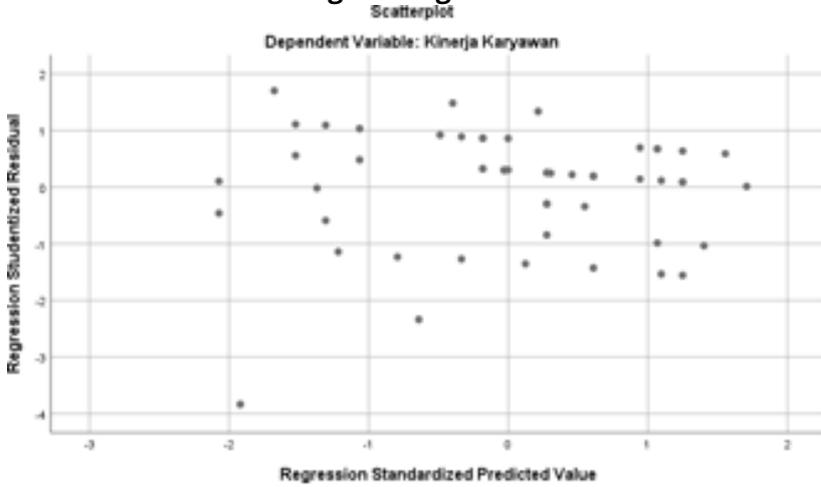
Sumber : Output SPSS 2.4

Berdasarkan pada tabel 1. diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolonieritas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil uji statistic Heteroskedastisitas yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2 Uji penyimpangan Heteroskedastisitas antara variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir



Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows versi 24. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel :

Tabel 2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	2,441	1.007		2,956	,000
Pelatihan	,479	.121	,435	3,392	,002
Pengembangan Karir	,351	.078	,427	3,197	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan SPSS for windows versi 24 didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,441 + 0,479 X_1 + 0,351 X_2$$

1. Nilai konstanta 2,441 mempunyai arti bahwa apabila variabel pelatihan dan pengembangan karir sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 2,441.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel pelatihan dapat meningkatkan nilai variabel pelatihan sebesar 0,479 dengan asumsi jika variabel pengembangan karir tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,351 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel pengembangan karir dapat meningkatkan nilai variable Komitmen Karyawan sebesar 0,161.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut;

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.504	.472	.931

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 24, diketahui hasil analisis adjusted R square sebesar 0,472 = 47,2% sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan seluruh variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir) dalam memberikan kontribusi pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 47,2% dan sisahnya 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (f-test)

Tabel 4 (f-test)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.580	2	26.290	21.277	.000 ^a
	Residual	55.154	53	1.318		
	Total	97.734	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan
 Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji f di atas diperoleh Fhitung sebesar 21,277 dengan nilai Ftabel sebesar 3,17 yang diperoleh dari $(n-k) = 55-2 = 53$, maka nilai Ftabel yang ke 53 adalah 3,17. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Indofood Kota Bengkulu yang dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu $21,277 > 3,17$ dan nilai sig a < dari 0,005 yaitu $0,000 < 0,005$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT Indofood Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 55 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Indofood Kota Bengkulu. Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang responden kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang responden. Hal ini menunjukkan yang paling dominan bekerja PT Indofood Kota Bengkulu.

Bengkulu adalah yang berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari responden berdasarkan umur didominasi oleh responden yang berumur 27-35 tahun dan lebih dari 35 tahun yang berjumlah 20 orang sedangkan responden yang berumur 17-26 tahun sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan yang paling dominan bekerja PT Indofood Kota Bengkulu adalah yang berumur 27-35 tahun dan yang lebih dari umur 35 tahun. Kemudian dilihat dari responden berdasarkan jenjang pendidikannya didominasi oleh responden yang pendidikan terakhirnya Sarjana sebanyak 32 orang, SMA sebanyak 14 orang dan Diploma sebanyak 9 orang. Hal ini menunjukkan yang paling dominan bekerja PT Indofood Kota Bengkulu adalah yang berpendidikan terakhir Sarjana.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indofood Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Kasmir, (2016) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

(Kasmir, 2016) juga mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, yaitu jika hasil penilaian pelatihan yang didapatkan selama masa pelatihan bagus, maka perusahaan akan terkena dampak baiknya seperti meningkatnya kinerja karyawan dan akan tercapainya visi dan misi perusahaan.

Sependapat dengan penelitian yang dilakukan (Fangiziah, 2022) yang menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan PT Indofood Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Menurut (Sadili Samsudin, 2006) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengertian pengembangan karir menurut (Nawawi, 2006), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari (Mangkunegara, 2005),

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

Sejalan dengan penelitian (A Bindas, 2022) yang menghasilkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2014) Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut (Stone, 2012) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karir, maka karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Seperti yang diteliti oleh (Nurul Fizia & M. Imam Muttaqijn, 2018) yang menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mega Makmur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Kota

Bengkulu.

2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Kota Bengkulu. Secara bersama-sama pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Kota Bengkulu

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan rata-rata terendahnya mencapai angka 4,14 dengan indikator "Jumlah pelatih program pelatihan sesuai dengan target program dan waktu yang disediakan pada saat pelatihan tidak mengganggu waktu bekerja" yang masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan waktu yang disediakan PT. Indofood Kota Bengkulu pada saat pelatihan sudah baik dan disarankan pada PT. Indofood Kota Bengkulu untuk terus meningkatkan pelatihan bagi karyawannya.
2. Pada variabel pengembangan karir rata-rata terendah yaitu 4,16 dengan indikator "pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir diperusahaan" yang berarti sudah masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan jenjang karir karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu berdasarkan pengalaman kerja karyawan yang baik dan disarankan pada karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu untuk terus meningkatkan pengalaman kerja berdasarkan kinerja kerja agar jenjang karir karyawan terus dapat meningkat.
3. Pada variabel kinerja karyawan rata-rata terendah yaitu 3,43 dengan indikator "Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan" yang berarti sudah masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dan disarankan pada karyawan PT. Indofood Kota Bengkulu untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan agar kinerja karyawan terus dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Farizi. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bindas. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)
- Chasan Azari. 2010. Pengaruh Pelatihan, Kondisi Kerja, Tunjangan dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Adi Sanjaya Pasuruan, Jawa Timur.
- Dewa Gde Adi Wiratama, Prof. Dr. Ibrahim R.,SH.,MH, Kadek Sarna, SH.,M.Kn. 2018. Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Universitas Udayana.
- Fangziah. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Universitas Pakuan.
- H.A Ginting. 2019. Bab II Uraian Toritis Kinerja Karyawan.
- Harianto, A. Saputra. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centric Powerindo di Kota Batam. Skripsi Universitas Putera Batam.
- M. Elang. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. Jurnal Ekonomi Manajemen & Akuntansi.
- Muhammad Gandung et al. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Universitas Serang Raya.
- Murtia Arman & Kasmita. 2018. Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Division Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang. Jurnal PTK: Research and Learning in Vocational

- Education. 1(4), 2621.
- Marini Zakiatul Umi. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. Universitas Telkom.
- Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Naharuddin & Sadegi. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. International Journal of Independent Research and Studies.
- N. Nuna. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
- Rachmawati. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Saputra, Haris. "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri". Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1 No.1 2014. Universitas Riau, 2014.
- Septiana. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Serry Tiara Sofyani. 2018. Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Kontribusi. Tugas akhir Program Magister Universitas Terbuka Jakarta Siagian. (2007). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siska Wati. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sondole. (2015). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Unit Pemasaran VII , Terminal BBM Bitung. EMBA, ISSN 2303-11, 650- 659.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Computech & Bisnis, 119- 127.
- Wirawan. (2016). Efektivitas Pelatihan dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan. Jakarta: Erlangga.