

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL
RUAS SIGLI – BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**SITI SHARA
NPM: 2202120153**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

2024



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SHARA
NPM : 2202120153

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA (PERSERO) PROYEK
PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIGLI - BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Harnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 09 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SITI SHARA
NPM : 2202120153

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA (PERSERO) PROYEK
PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIGLI - BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 02 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

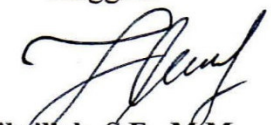

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Anggota


Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001


Zikriyah, S.E., M.M
NIK. 19830303 201203 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 09 Agustus 2024
Yang Menyatakan

A yellow revenue stamp from Indonesia, featuring the Garuda emblem and the text '10000', 'SEPULUH RIBU RUPIAH', and 'METERAN TEMPEL'. A handwritten signature is written over the stamp. The serial number '5F00BAJX228616184' is visible at the bottom of the stamp.

Siti Shara

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Siti Shara
NPM : 2202120153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

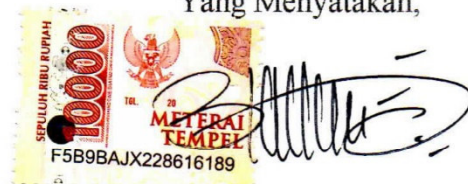
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA (PERSERO) PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIGLI - BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 09 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Siti Shara

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., selaku Ketua Laboratorium Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si dan Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

7. Ayahanda tercinta M. Nasir A yang menjadi role model penulis dan motivasi penulis dalam melanjutkan pendidikan agar menjadi sosok yang sukses seperti beliau, Ibunda tercinta Zuhairah yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral maupun material kepada penulis.
8. Suami dan Anak tercinta Hawa Awsha Humaira yang menjadi penyemangat kepada penulis.
9. Kakak Kandung tercinta Rika Sari, Charis Wahyu dan Maqfirah yang memberi dukungan semangat kepada penulis.
10. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan berlangsung.
11. Sahabat dan teman seperjuangan angkatan 2022 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang saling memotivasi dan memberikan dukungan, semoga kita dapat mencapai kesuksesan bersama.
12. Keluarga besar PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridha-Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis meyerahkan skripsi ini, yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, Juli 2024

Penulis,

Siti Shara
NPM. 2202120153

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.2.1 Definisi Pelatihan.....	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	16
2.1.2.3 Indikator-indikator Pelatihan	18
2.1.3 Pengembangan Karir.....	19
2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir.....	20
2.1.3.3 Indikator-indikator Pengembangan Karir	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Penelitian	30
3.1.2 Jenis Penelitian.....	30
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	30
3.1.4 Horizon Waktu	31
3.1.5 Unit Analisis	32
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Operasionalisasi Variabel	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	37

3.5.2	Analisis Deskriptif	38
3.6	Pengujian Data	38
3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reliabilitas	39
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	39
3.7.3.1	Uji Normalitas	39
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas	40
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas	40
3.8	Pengujian Hipotesis	41
3.8.1	Uji t (Uji Parsial)	41
3.8.2	Uji-F (Uji Simultan)	42
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2.	Karakteristik Responden	46
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	47
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.3	Hasil Pengujian Data	49
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	49
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen	50
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	51
4.3.3.1	Hasil Uji Normalitas	51
4.3.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	52
4.3.3.3	Hasil Uji Heterokesdastisitas	53
4.4	Analisis Deskriptif	54
4.5	Pengujian Hipotesis	57
4.5.1	Uji t (Parsial)	59
4.5.2	Uji F (Simultan)	60
4.5.3	Analisis Korelasi (R^2)	61
4.6	Pembahasan Penelitian	62
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.4	Implikasi Hasil Penelitian	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN-LAMPIRAN		72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Persentase Kinerja Karyawan sesuai bidang pekerjaan	6
Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran (Skala Likert)	35
Tabel 3. 3 Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas	50
Tabel 4. 8 Nilai <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) Variabel Hasil Pengujian Multikolinieritas	53
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Pelatihan.....	55
Tabel 4. 11 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Parsial)	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4. 15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	52
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heterokesdastisitas.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-Lampiran	72
Lampiran 1 Kuesioner	73
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	77
Lampiran 3 Frekuensi	79
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas.....	83
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	88
Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda	90
Lampiran r Tabel.....	91
Lampiran t Tabel	92
Lampiran f Tabel.....	93

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL
RUAS SIGLI – BANDA ACEH**

**SITI SHARA
NPM: 2202120153**

**Pembimbing 1. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variable dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 31 karyawan. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dalam pengembangan karir. Pengembangan karir pada karyawan menggambarkan bahwa karyawan memiliki potensi yang professional dan baik bagi perkembangan perusahaannya.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HUTAMA KARYA (PERSERO)
TOLL ROAD CONSTRUCTION PROJECT
SIGLI - BANDA ACEH SECTION**

SITI SHARA
NPM: 2202120153

Advisor 1. Nadiya, SE, M.Si
Advisor 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at PT Hutama Karya (Persero) Sigli - Banda Aceh Toll Road Construction Project. The method used is the causality method which aims to explain the effect of the independent variable on the dependent variable. Determination of the sample of this study using saturated sampling technique. The sample used in this study was the entire population of 31 employees. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results showed that training partially had a significant effect on employee performance. Career Development partially has no significant effect on employee performance. Training and Career Development simultaneously affect employee performance. The implications of this study indicate that there is a need to improve employee performance in career development. Career development in employees illustrates that employees have professional and good potential for the development of their company.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang ada dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaannya. Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan diadakan pelaksanaan pelatihan kerja.

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin besar sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri dari persaingan serta menguasai perkembangan teknologi agar perusahaan dapat tetap bertahan dan bersaing dalam segala sektor. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dibutuhkan oleh setiap perusahaan sehingga tujuannya dapat tercapai. Oleh karena itu perusahaan memerlukan manajemen yang baik. Menurut Hasibuan (2020:1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dalam rangka persaingan perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh dan membentuk suatu sinergi sehingga dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara profesional oleh *Human Resource Departement* (HRD). Hal ini disebabkan karena manajemen SDM dapat mengendalikan seluruh aspek dalam perusahaan. Dengan memanfaatkan potensi SDM, perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karir terhadap karyawan untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal.

Faktor pelatihan dan pengembangan karir juga berpengaruh pada peningkatan kualitas SDM tersebut. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karir kinerja karyawan yang merupakan faktor mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas perusahaan.

Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDMnya. Pada sebuah perusahaan Sumber daya manusia adalah harta, tahta tertinggi dalam sebuah perusahaan, dimana sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan.

Pada sebuah perusahaan sering terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan, menyebabkan perlunya

perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat di tingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan. Kesenjangan sering terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga biasanya perusahaan harus selalu melakukan program pelatihan untuk karyawan.

Menurut Pamulang & Selatan, (2021:224) Pelatihan merupakan proses yang sangat penting didalam perusahaan jika perusahaan melakukan pekerjaan dengan baik, pelatihan merupakan proses mengajarkan sekaligus mengubah pola pikir dan tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya pelatihan, upaya untuk mengembangkan ataupun menggali kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga memiliki skill, cara berfikir dan perbaikan sikap sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan tertentu sehingga dapat memecahkan permasalahan yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang. Pemberian pelatihan sangat penting bagi karyawan, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi karyawan terhadap pekerjaan.

Pengembangan Karir merupakan salah satu metode yang dibuat suatu organisasi atau perusahaan untuk mendorong motivasi dan semangat kerja seorang individu dalam melakukan aktivitas-aktivitas di perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir, seorang tenaga kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Elbadiansyah (2019:131) Pengembangan Karir merupakan

kegiatan atau aktivitas pengembangan diri guna menyiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Program pengembangan karir kepada karyawan pada perusahaan, membuat karyawan ingin mempunyai motivasi tinggi dan prestasi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Pengembangan karir ini bukan semata untuk membawa karyawan pada jenjang karir yang lebih tinggi tetapi juga memberikan mereka tanggung jawab yang lebih besar dan penghargaan atas usaha yang sudah mereka kerjakan. Dengan adanya faktor pelatihan dan pengembangan karir juga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Harahap & Tirtayasa, 2020 kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas, kuantitas kerja, tingkat kemampuan, dan ketepatan waktu.

PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada bidang Bisnis Konstruksi Divisi Pembangunan Jalan Tol. Bisnis Konstruksi merupakan cikal bakal berdirinya PT Utama Karya (Persero). Sejak pendiriannya di tahun 1961 hingga hari ini, PT Utama Karya (Persero) tak pernah berhenti berkontribusi membangun bangsa melalui karya-karya konstruksinya yang inovatif dan bermutu tinggi. PT Utama Karya (Persero) memiliki 55 tahun pengalaman mengerjakan berbagai jenis pekerjaan konstruksi mulai dari jalan, jembatan, gedung, bendungan, bandara udara, hingga proyek pembangkit listrik. PT Utama Karya (Persero)

Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh yang bernaung dalam hal infrastruktur ini, maka kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang tujuan perusahaan.

Berdasarkan survey awal pada tanggal 8 Maret 2024 terhadap 31 karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh fenomena yang terjadi adalah kurangnya pelatihan pada karyawan. PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh menerapkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak. Untuk karyawan tetap semuanya mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas atau jabatan yang ditetapkan. Sedangkan untuk karyawan kontrak hanya beberapa saja yang mendapatkan pelatihan. Dimana setiap karyawan seharusnya mendapatkan pelatihan untuk memberikan penyegaran, pemahaman yang lebih meningkat dan tidak adanya kecemburuan social dalam perusahaan. Proses pelatihan pada karyawan dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi perusahaan. Namun pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan.

Adapun permasalahan dari Pengembangan Karir pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh sangat beragam seperti karyawan yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, terlambat dan kurang tepat waktu saat jam kembali setelah waktu istirahat. Banyak hal yang menjadi penyebab sesuatu pun gagalnya seseorang dalam pengembangan

karirnya. Sebagaimana permasalahan pengembangan karir ini harus adanya pelaksanaan program pengembangan karir untuk seluruh karyawan agar lebih berusaha membangun semangat kerja dan bertanggung jawab dalam bekerja. Berikut ini gambaran secara umum kinerja karyawan pada Kantor PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Persentase Kinerja Karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan

No.	Kategori Karyawan	Jumlah	2020	2021	2022	2023	Total
1	<i>Karyawan Tetap</i>	8	90%	92%	93%	94%	92,25
2	<i>Karyawan PKWTD</i>	1	92%	93%	94%	95%	93,5
3	<i>Karyawan PKWTR</i>	22	89%	90%	90%	89%	89,75

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh sebanyak 31 orang yang. Persentase kinerja karyawan sebanyak 31 orang dengan pembagian kategori masing-masing. Pada tahun 2020 sampai dengan 2023 pada kategori Karyawan Tetap mendapatkan persentase kinerja karyawan sebesar 92,25%, untuk kategori Karyawan PKWTD (sebagai *Project Director*) mendapatkan persentase kinerja karyawan sebesar 93,5 % dan untuk kategori PKWTR (sebagai Karyawan Kontrak Ruas) mendapatkan persentase kinerja karyawan sebesar 89,75%. Berdasarkan hal di atas bahwa terjadinya penurunan kinerja pada karyawan PKWTR dikarenakan kurangnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan.

Sebagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir tidak jauh dari kata hasil kerja yaitu kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada PT Utama

Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh naik turunnya persentase kinerja karyawan. Penurunan yang terjadi adalah sebuah permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tidak terjadinya penurunan kinerja karyawan dimana akan berpengaruh pada performa perusahaan. Penilaian kinerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh yaitu dari masing-masing unit kerja atau divisi. Setiap unit kerja dan divisi memiliki target dan program kerja masing-masing yang harus dicapai dan mempunyai standar dan indikator yang berbeda-beda untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Dimana hasil kerja tersebut akan tertuang di dalam *Key Performance Indicator* (KPI).

Dengan segala aspek yang dibangun dalam bidang konstruksi PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai untuk selalu berkembang sesuai dengan perkembangan yang semakin kompetitif. Dalam rangka mendapatkan sumber daya yang terbaik agar mampu bertahan di tengah tersebut maka PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh dalam hal ini harus menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
- 2) Seberapa besar pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
- 3) Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

- 3) Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat untuk teoritis:
 - a) Memberikan pembuktian tentang hubungan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
 - b) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik penelitian ini.
- 2) Manfaat untuk praktisi:
 - a) Dapat menambah pengetahuan tentang konsep-konsep yang telah dipelajari dengan mengimplementasikan konsep tersebut dalam praktik pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - b) Dapat memberikan wawasan baru dan informasi yang jelas mengenai pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara dalam Fitriani S (2021:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam (Adha dkk, 2019), bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi di perusahaan. Dengan asumsi bahwa kinerja telah dijadikan sebagai cerminan dari kemampuan suatu perusahaan terkait dengan pengelolaan dan pengalokasian sumber dayanya pada bidang-bidang tertentu. Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotannya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah karyawan tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan tugasnya.

2. **Kuantitas Kerja**

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. **Pelaksanaan Tugas**

Merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. **Tanggung Jawab**

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang terarah yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan untuk membentuk perilaku para karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Fitriani S (2021:67) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari Hartomo dan Lutuileann (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif.

Menurut Kasmir dalam Utari dkk. (2022) pelatihan adalah suatu proses mendidik dan mempersiapkan karyawan dengan membina perkembangan pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada (Hendra, 2020). (M. A. M. Prasetyo, 2022) mendefinisikan pelatihan sebagai sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan individual yang lebih besar dan hubungan antarpribadi dalam organisasi yang lebih baik.

Sesuai dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang diadakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk membenahi penguasaan keterampilan, membekali karyawan dengan pengetahuan dan pemahaman yang baru tentang pekerjaan dan jabatannya

agar lebih efektif dalam bekerja serta membentuk perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dengan demikian, pelatihan merupakan investasi penting yang membantu karyawan mencapai potensi mereka dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan perusahaan-perusahaan yang telah melakukan kegiatan pelatihan dan telah berhasil membentuk karyawan menjadi lebih kompeten sehingga nilai dari karyawan tersebut menjadi sangat berarti bagi perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Peserta

Calon peserta pelatihan merupakan factor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih, calon karyawan tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

2. Instruktur

Instruktur adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang akan ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang.

3. Materi

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan untuk menambah pengetahuan peserta pelatihan ke dalam materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan jenuh. Demikian pula untuk lokasi diluar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan terutama bagi karyawan lama.

5. Lingkungan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu

Waktu pelatihan merupakan waktu yang dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta pelatihan kelelahan, demikian pula dengan jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat pula dan pada akhirnya mempengaruhi pelatihan yang diikutinya.

2.1.2.3 Indikator-indikator Pelatihan

Menurut Kasmir (2019) dalam (Ilmiah, Sumber, Manusia, Pelatihan, et al., 2021: 114) ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan, sebagai berikut:

1. Instruktur

Seseorang yang akan menyampaikan materi dalam pelatihan harus memiliki kemampuan yang baik. Kualitas dan kemampuan yang dimiliki seorang pelatih nantinya akan berguna bagi karyawan yang mengikuti proses pelatihan, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh seorang pelatih hendaknya harus sesuai dengan bidangnya dsan benar-benar layak untuk menjadi seorang pelatih.

2. Peserta

Setiap peserta yang mengikuti proses pelatihan harus memiliki persyaratan yang diberikan oleh perusahaan, dan selama proses pelatihan berlangsung setiap peserta diminta untuk memiliki semangat dan berpartisipasi secara aktif.

3. Materi

Setiap pelatihan yang diberikan kepada seluruh peserta memiliki materi yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Materi dari pelatihan ini menuntut seluruh peserta agar bisa menambah kemampuan dan bisa menerapkan kedalam pekerjaannya.

4. Metode

Memberikan arahan tentang metode yang dilakukan dalam pelatihan akan membantu peserta lebih memahaminya, dan seorang pelatih tentu akan memahami kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

Dengan adanya pelatihan ini para peserta atau karyawan diharapkan memiliki hasil pelatihan seperti meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku sikap karyawan.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Hidayat et al. (2022), Pengembangan Karir merupakan kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan dibentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Menurut Manoppo et.al (2021). Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi. Syahputra dalam Sari dkk. (2023) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sunyoto dalam Gea (2019) Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu

mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya.

Menurut Aris Munandar (2020) karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sitohang (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Faktor terpenting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi

seorang pekerja untuk disarankan oleh atasannya untuk dipertimbangkan untuk promosi ke pekerjaan atau posisi yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan Oleh Pihak Lain

Berbagai otoritas yang memutuskan apakah seseorang akan dipromosikan atau tidak seperti atasan langsung dan kepala departemen kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja karyawan.

3. Loyalitas Terhadap Organisasi

Ini adalah dedikasi seorang karyawan yang ingin melanjutkan bekerja di organisasi tempat dia bekerja untuk waktu yang lama.

4. Konselor Dan Sponsor

Bimbingan adalah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang dalam suatu lembaga pendidikan yang dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan Bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan bawahan berupa keberhasilan tugas manajer terkait.

6. Kesempatan Untuk Berkembang

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan pendidikannya.

7. Pengunduran Diri

Merupakan keputusan karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke lembaga pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan diri.

2.1.3.3 Indikator-indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir Menurut Nuraini Studi et al., dalam pageno (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan,

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Data pendukung yang perlu dijadikan rujukan adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan adalah penelitian yang terkait dengan bauran pemasaran yang berupa skripsi maupun jurnal. Dibawah ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbandingan	
				Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang (Syifa Umra Syita, Nasir 2019)	Metode Kuantitatif	Pelatihan dan Pengembangan Karir secara baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian
2.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Manado (Indra, Rosalina, Yantje 2021)	Metode Kuantitatif	Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Manado	Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan	Objek Penelitian
3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Makassar (Amri, Darwis 2022)	Metode Kuantitatif	Pelatihan dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Makassar.	Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian
4.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur (Sofia, Zeinyta, Rini 2023)	Metode Kuantitatif	Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur.	Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian
5.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Windita Putri Bahari (Niken, Taat, Lady 2023)	Metode Kuantitatif	Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Windita Putri Bahari.	Variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Objek Penelitian

6.	Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur UP3 Ponorogo (Setiyanungrum, 2019)	Metode Kuantitatif	Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Objek Penelitian Variabel Penelitian
----	--	--------------------	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan rancangan atau garis besar yang telah digagas oleh peneliti dalam merancang proses penelitian. Kerangka ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka hasil penelitian yang relevan atau terikat. Berikut adalah penjelasan mengenai hubungan antar variabel yang di teliti serta kerangka pemikiran dalam penelitian.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Asri, dkk (2020) untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pelatihan, semakin terampil seorang karyawan dan mampu serta memiliki sikap yang baik sesuai dengan yang diharapkan melalui proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu. Mahardika dan Luturlean, (2020) *Based on the results of simple linear regression analysis, training improves employee performance by 0.441. training affects the performance of technician employees by 65.1% and 34.9% is influenced by other factors. The advice given by the writer for the company is to hold a workshop or motivational seminar and further increase the type of training material provided.*

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Diah Suarniti Dewi, I Wayan Pantiyasa, Ni Made Rinayanthi (2022) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan.

Berdasarkan uraian tersebut maka pelatihan mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan. Bisa dikatakan apabila dalam pelaksanaan pelatihan kerja berjalan dengan baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir menurut Yulita dalam Rosada & Febriana (2021) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan karyawan. Tujuan pengembangan karir adalah kesempatan untuk berkarir dalam menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan yang tersedia di perusahaan. Untuk manfaat pemberian pengembangan karir kepada karyawan maka secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dari Pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja seorang karyawan dan meningkatkan promosi bagi karyawan. Untuk karyawannya

sendiri dalam merencanakan karirnya dapat mendorong kesempatan karir yang ada.

Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Karena jika pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Balbed & Sintaasih. (2019), Rosada & Febriana (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

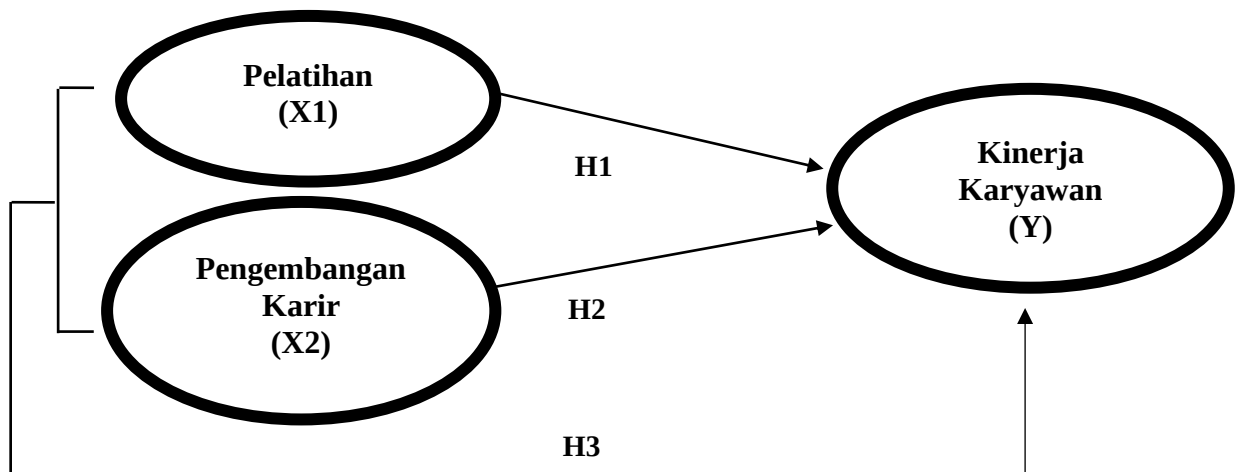
Kinerja karyawan jadi meningkat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pelatihan kerja yang baik dan adanya pengembangan karir oleh perusahaan, dengan mengikuti pelatihan guna memperbaiki kemampuan kerja karyawan dan menambah wawasan, karena karyawan harus bisa menguasai dan memahami benar pekerjaan yang dilakukannya, melalui pelatihan (*training*) bisa mempengaruhi hasil kerja karyawan bahkan kinerja karyawan.

Menurut Ivancevich dalam Halim, K.O. Mona. Loren, E. & Wijaya, D. (2019), pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini atau di masa depan ketika menjabat posisi lain.

Menurut Putri (2019) dimana pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Hal ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syifa Umran Syitah & Nasir (2019), menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indra dkk. (2021), ditemukan bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Amrin & Darwis (2022) menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Sofia dkk. (2023) menunjukkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Niken dkk. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setiyaningrum (2019) menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara ringkas paparan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Syifa, Nasir 2019)

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Diduga Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
- H₂ : Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli- Banda Aceh.
- H₃ : Diduga pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara dua variable. Menurut Putri EY (2022) Desain penelitian adalah rangkaian prosedur dan metode yang dipakai untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topik penelitian.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para

seluruh karyawan yang ada pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3.1.4 Horizon Waktu

Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada 8 Maret 2024 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
1	Survei awal						
2	Penyusunan Proposal						
3	Pemeriksaan dan Revisi						
4	Seminar Proposal						
5	Pembagian Kuisioner						
6	Penyusunan Skripsi						
7	Sidang						

3.1.5 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2021:73) menyatakan “Unit Analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh dengan total 31 karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2022: 82). *Teknik non probability sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Menurut

Sugiyono (2022:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 31 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian bisa disamaratakan pada populasi dimana sampel tersebut yang diambil dan penelitian ini menggunakan taraf kepercayaan 95% serta signifikansi error atau α 5% (Sugiyono, 2021:16).

Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Menurut Sugiyono (2020:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut Sugiyono (2020:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran Angket (*Kuesioner*)

Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui *Google Form* yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

Peneliti mengumpulkan data salah satunya dengan menggunakan kuesioner. Pendapat Sugiyono (2022) skala ini bisa diterapkan sebagai pengukuran pendapat, sikap dan pandangan orang atau sekelompok orang mengenai peristiwa sosial. Skala likert dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini, skala Likert yang mempunyai gradasi lima titik dari skala 5 sampai dengan skala 1. Kuisisioner dibuat mudah untuk dijawab oleh responden, maka dibuatlah skala penilaian yang rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Pengukuran (Skala Likert)

No	Persepsi	Kode
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Menurut Sugiyono (2019:221), definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel – variabel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah satu variabel dependen (variabel terikat) dan 2 variabel independen (variabel bebas).

Dalam penelitian ini, ada tiga variabel, yaitu kinerja karyawan (Variabel Dependen), pelatihan dan pengembangan karir (Variabel Independen). Variabel operasional untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3. 3 Ringkasan Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item
1.	Kinerja karyawan (Dependen)	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam Fitriani S (2021:67)	1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab Mangkunegara (2021:15).	1-4	Likert	A1-A4
2.	Pelatihan (Independen).	Pelatihan adalah suatu proses mendidik dan mempersiapkan karyawan dengan membina perkembangan pemahaman, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Kasmir, (2019)	1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan Kasmir (2019).	1-5	Likert	B1-B5
3.	Pengembangan Karir (Independen).	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Syahputra, (2020)	1) Prestasi Kerja 2) Pelatihan 3) Latar Belakang Pendidikan 4) Kebijakan Organisasi 5) Pengalaman Kerja 6) Kesetiaan pada Organisasi Nuraini Studi et al., dalam pageno (2020)	1-6	Likert	C1-C6

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2022).

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubah nya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Reregresi Linier Berganda. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda (analisis regresi berganda). Persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:286) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan Karir

e = Variabel Error

3.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata (*Mean*) kemudian diberi penjelasan.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Langkah-langkah yang diambil oleh peneliti adalah untuk mengukur keakuratan dengan mendistribusikan kuesioner kepada beberapa karyawan yang termasuk dalam sampel penelitian, kemudian, sambil menunggu penyelesaian kuesioner, setelah semuanya dilakukan, peneliti kemudian memeriksa keakuratannya dengan menghitung korelasi antara data dalam setiap pertanyaan dengan skor total. Kemudian hasil survei peneliti dimasukkan dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien.

Menurut Sugiyono (2022:198) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang telah dikumpulkan”. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahankesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Kriteria untuk menentukan validitas kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Langkah-langkah pemeriksaan keandalan para peneliti juga melakukan hal yang sama dengan pemeriksaan masuk akal di mana kuesioner dibagikan kepada beberapa karyawan PT. Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh, lalu tunggu sampai selesai, setelah semuanya diambil, maka penulis melakukan pengecekan reliabilitas dengan skor total. Kemudian hasil kuesioner dicatat dalam tabel untuk perhitungan opsi dan koefisien alpha (α). Pertanyaan yang dinyatakan valid dalam uji reliabilitas, maka reliabilitas akan ditentukan oleh kriteria berikut:

1. Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan reliabel
2. Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak reliabel

Variabel dinyatakan reliabel jika Nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2021). Dasar pengambilan keputusan

melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dilakukan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Menurut Ghozali (2021: 157) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas sebagai berikut: Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai faktor dispersi inflasi (VIF) dan nilai toleransi dengan kriteria berikut (Ghozali, 2021):

- a. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 , artinya terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*. Dasar analisis heteroskedastisitas menurut Ghazali (2019) sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen (pelatihan dan pengembangan karier) terhadap Variabel Dependen (Kinerja karyawan).

- a. Hipotesis awal (H_0)
- b. Hipotesis alternatif (H_a)

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2021:148) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung terhadap nilai t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1

H_{01} : Diduga Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli - Banda Aceh.

H_{a1} : Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli - Banda Aceh.

H2

H_{02} : Diduga Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli - Banda Aceh.

H_{a2} : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli - Banda Aceh.

3.8.2 Uji-F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung terhadap nilai F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis simultan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3

H_{03} : Diduga Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

H_{a3} : Diduga Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2019) Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independent. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar 0 hingga 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Utama Karya merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa konstruksi, pengembang dan penyedia jasa jalan tol. Tahun 1960 merupakan tonggak transformasi Utama Karya dari perusahaan swasta 'Holladsche Beton Maatshappij' menjadi PN. HUTAMA KARYA. Sejak fase transformasi, PN. Utama Karya telah menghasilkan karya konstruksi yang bernilai sejarah dan monumental seperti Gedung DPR/MPR RI di Senayan, Jakarta, dan Monumen Patung Dirgantara di Pancoran, Jakarta.

Menandai dimulainya teknologi Beton pra-tekan di Indonesia, dimana PN. Utama Karya menjadi yang pertama kali mengenalkan sistem prategang BBRV dari Swiss. Sebagai wujud eksistensi terhadap teknologi ini PN. Utama Karya membentuk Divisi khusus prategang. Pada dekade ini pula, Utama Karya berubah status menjadi PT Utama Karya (Persero).

Sejalan dengan pengembangan inovasi yang terus ditingkatkan, juga seiring dengan pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi konstruksi, Utama Karya telah mampu menghasilkan produk berteknologi tinggi berupa Jembatan Bentang Panjang (Suspension Cable Bridge, Balanced Cantilever Bridge, Arch Steel Badge, Cable Stayed). Kala itu, Utama Karya juga sukses memenuhi standar internasional dalam hal kualitas, keselamatan kerja dan lingkungan dengan diraihnya sertifikat ISO 90002:1999.

Memasuki era milenial dimana dinamika perekonomian semakin pesat, Hutama Karya merevitalisaasi diri dengan melakukan pengembangan usaha untuk sektor -sektor swasta melalui pembangunan High Rise Building (Bakrie Tower dan Apartemen-Apartemen) maupun infrastruktur lainnya seperti jalan tol. Seiring dengan perkembangan tersebut, kualitas dan mutu tetap menjadi perhatian, yang dibuktikan dengan diraihnya sertifikat ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001:2007. Lepas satu dekade di era milenia, Hutama Karya semakin menguatkan eksistensinya di industri konstruksi nasional. Hal ini ditandai dengan diversifikasi usaha melalui pendirian anak perusahaan di bidang pengembangan properti dan manufaktur aspal serta baja.

Pada Tahun 2014, Hutama Karya resmi menerima penugasan Pemerintah untuk mengembangkan Jalan Tol Trans-Sumatera. Melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 100 Tahun 2014 yang kemudian diperbarui menjadi Perpres Nomor 117 Tahun 2015, Hutama Karya diberi amanah mengembangkan 2.770 Kilometer Jalan Tol di Sumatera dengan prioritas 8 ruas pertama. Hingga tahun 2024 Hutama Karya berhasil mensukseskan penugasan pemerintah dengan mengoperasikan ± 740 Km. Jalan Tol Trans Sumatera akan terus dibangun untuk menghubungkan konektivitas Lampung hingga Aceh demi menunjang keberlanjutan Infrastruktur untuk Indonesia Maju.

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh yang berjumlah 31 Orang. Karakteristik Responden diklasifikasikan dari Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja dari Responden.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian ini dengan 31 orang responden pada klasifikasi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	29	93.5%
Wanita	2	6.5%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 29 orang (94%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 2 orang (6%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dalam penelitian ini tidak dijelaskan tentang perbedaan persepsi tentang variabel penelitian antara responden laki-laki dan perempuan karena persepsi yang diharapkan adalah secara keseluruhan. Jadi, tidak ada perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dari hasil penelitian ini dengan 31 orang reponden pada klasifikasi berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	24	77.4%
Belum Menikah	7	22.6%
Duda/Janda	-	0
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat table 4.2 di atas dari Status Pernikahan, jumlah responden yang sudah menikah sebanyak 24 orang (77 %), sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 7 orang (23%). Dengan demikian dapat disimpulkan sebagian responden dalam penelitian ini sebagian besar berstatus sudah menikah.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian ini dengan 31 orang reponden pada klasifikasi berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 - 30 Tahun	12	38.7%
30 - 40 Tahun	14	45.2%
40 - 50 Tahun	2	6.5%
> 50 Tahun	3	9.7%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat tabel 4.3 di atas dari usia responden terbanyak berusia antara 30 - 40 tahun yaitu sebanyak 14 orang (45%), usia 20 - 30 Tahun sebanyak 12 orang (39%), usia 40 - 50 Tahun sebanyak 2 orang (6%) dan yang tertua berusia di atas 50 tahun berjumlah 3 orang (10%).

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian ini dengan 31 orang reponden pada klasifikasi berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	3	9.7%
Diploma / Akademi	5	16.1%
Sarjana	14	45.2%
Magister	9	29%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat tabel 4.4 di atas dari Pendidikan terakhir responden terbanyak dalam klasifikasi Pendidikan Terakhir adalah Sarjana yaitu sebanyak 14 orang (45%), Magister sebanyak 9 orang (29%), Diploma/Akademi 5 Orang (16%) dan yang paling sedikit adalah SMA sebanyak 3 orang (10%).

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian ini dengan 31 orang reponden pada klasifikasi berdasarkan Masa Kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 Tahun	8	25.8%
5 – 10 Tahun	19	61.3%
>10 Tahun	4	12.9%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Dilihat dari tabel 4.5 di atas dari Masa Kerja responden terbanyak dalam klasifikasi masa kerja terbanyak dari Masa Kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang (61%), < 5 tahun sebanyak 8 orang (26%) dan yang paling lama masa kerjanya adalah >10 tahun sebanyak 4 orang (13%).

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan output komputer (lampiran *output* SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* (*r*-tabel), dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,201 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan		Variabel	Nilai r	Nilai r-tabel (N=31)	Keterangan
1	A1	Y	0,814	0,355	Valid
2	A2		0,791	0,355	Valid
3	A3		0,743	0,355	Valid
4	A4		0,736	0,355	Valid
5	B1	X ₁	0,637	0,355	Valid
6	B2		0,720	0,355	Valid
7	B3		0,681	0,355	Valid
8	B4		0,589	0,355	Valid
9	B5		0,508	0,355	Valid
10	C1	X ₂	0,646	0,355	Valid
11	C2		0,595	0,355	Valid
12	C3		0,728	0,355	Valid
13	C4		0,822	0,355	Valid
14	C5		0,794	0,355	Valid
15	C6		0,828	0,355	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* (*r*-tabel) sebesar 0,355 (berdasarkan perhitungan dengan program SPSS) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrument data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid, maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas kuesioner. Untuk menilai reliabilitas atau kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* yang biasa digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga jika dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Malhotra (1996) koefisien *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima adalah $> 0,60$. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas

Nama Variabel	Jumlah Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	4	0,773	Reliabel
Pelatihan	5	0,615	Reliabel
Pengembangan Karir	6	0,830	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel adalah variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,773 > 0,60$, variabel pelatihan diperoleh besarnya *Cronbach's Alpha* sebesar $0,615 > 0,60$ dan variabel keputusan nasabah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,830 > 0,60$). Dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian di atas dikategorikan handal atau reliabel.

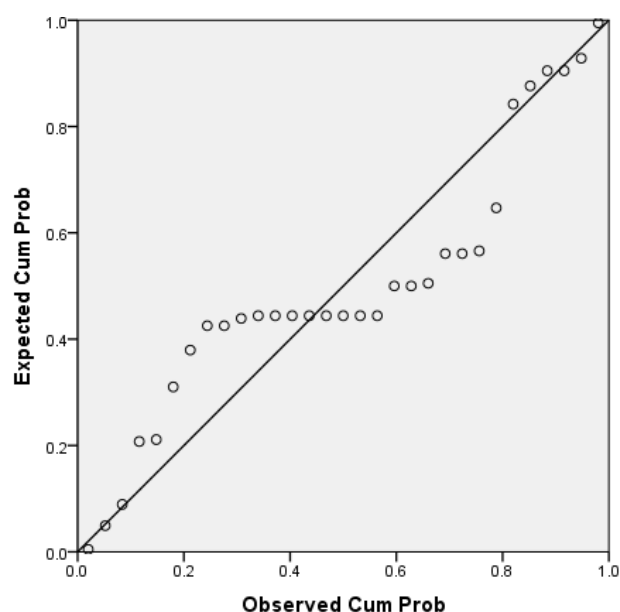
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistic yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary lest square*. Dalam Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalita atas uji porbability plot merupakan salah satu alternatif yagn cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang akan di analisis dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Hasil Penelitian (diolah, 2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Disimpulan uji normalitas di atas dikatakan normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linear berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 4. 8 Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Masing-Masing Variabel**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

No.	Model (<i>Constant</i>)	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Pelatihan	0,662	1.608
2.	Pengembangan Karir	0,662	1.608

Sumber: Hasil Penelitian (diolah, 2024)

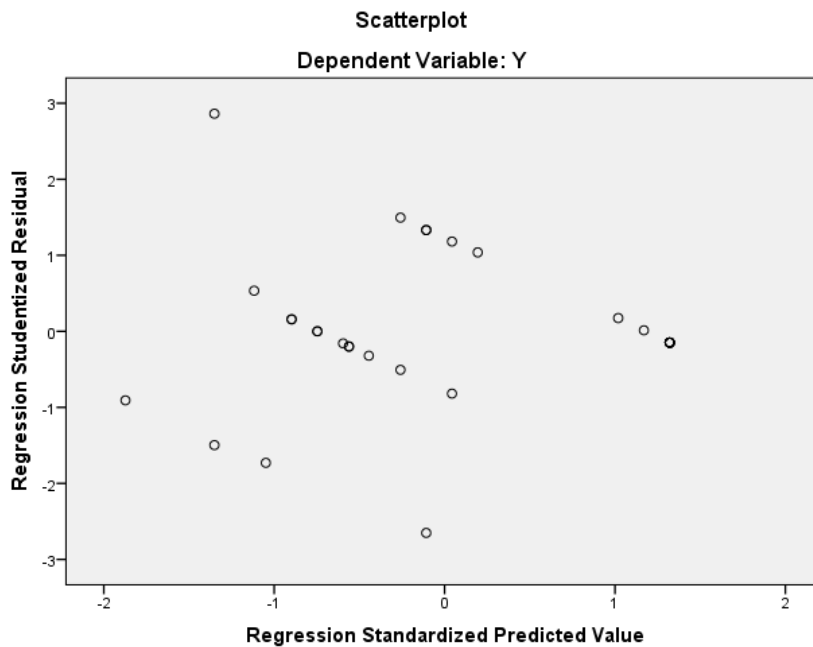
Pada Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* bernilai 0.662 artinya lebih besar dari 0,10 dan VIF bernilai 1.608 artinya lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas (non).

4.3.3.3 Hasil Uji Heterokesdastisitas

Menurut Ghozali (2019:120) mengatakan bahwa uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variens* dan *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. pengujian heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Hasil pengujian pada heterokesdastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.10 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heterokedstisitas



Sumber: Hasil Penelitian (diolah, 2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi *heterokedstisitas*.

4.4 Analisis Deskriptif

Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	38,7	19	61,3	4,61

Y2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	35,5	20	64,5	4,64
Y3	Saya mampu bekerja sesuai job desk yang diberikan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	25,8	23	74,2	4,74
Y4	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	22,6	24	77,4	4,77
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden												4,69

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,69 yang berarti responden rata-rata menjawab sangat baik terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	48,4	16	51,6	4,51
X1.2	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	42,0	18	58,0	4,58
X1.3	Materi pelatihan	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	48,4	16	51,6	4,51

	yang diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan.											
X1.4	Metode yang digunakan mampu meningkatkan kemampuan karyawan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	16,1	26	83,9	4,83
X1.5	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	29,0	22	71,0	4,7
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden												4,63

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,63 yang berarti responden rata-rata menjawab sangat baik terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Pelatihan.

Tabel 4. 11 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan Jawaban										Rata-rata
		STS		TS		KS		S		SS		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	Prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	12	38,7	18	58,1	4,54
X2.2	Pelatihan yang dilaksanakan bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	41,9	18	58,1	4,58

X2.3	Latar belakang Pendidikan merupakan acuan pengembangan karir.	0	0,0	0	0,0	2	6,4	14	45,2	15	48,3	4,42
X2.4	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan karir.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	10	32,3	20	64,5	4,61
X2.5	Peningkatan pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari lamanya masa kerja.	0	0,0	0	0,0	2	6,4	14	45,2	15	48,4	4,41
X2.6	Adanya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	38,7	19	61,3	4,61
Rata-rata keseluruhan tingkat kesetujuan responden												4,53

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 4,53 yang berarti responden rata-rata menjawab sangat baik terhadap pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel Pengembangan Karir.

4.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1.	<i>(Constant)</i>	0.701	0.732		0.957	0.347
	Pelatihan	0.632	0.199	0.525	3.178	0.004
	Pengembangan Karir	0.235	0.143	0.272	1.645	0.111
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa, data output dari analisis regresi linear berganda yang di analisis menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.701 + 0.632X_1 + 0.235X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 0.701$

Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0.701, dapat diartikan bahwa dengan adanya Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan atau tidak berubah, maka rata-rata Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0.701.

- b. Koefisien Regresi $b_1 = 0.632$

Pelatihan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.632. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variable Pelatihan (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Karyawan (Y) naik sebesar 0.632 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0.235$

Pengembangan Karir (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.235. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.235 satuan.

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji apakah variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1.	(Constant)	0.957	0.347
	X1	3.178	0.004
	X2	1.645	0.111

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pelatihan (X_1) Pada variabel Pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,178) > t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
- Pengembangan karir (X_2)
 Pada variabel Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (1,645) < t_{tabel} (2,048)$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel Pengembangan

Karir (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2.015	2	1.007	15.467	0.000b
	Residual	1.824	28	0.065		
	Total	3.839	30			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $15.467 > F_{tabel}$ sebesar 3.340 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

4.5.3 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4. 15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.724a	0.525	0.491	0.2552
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer (diolah, 2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2019), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199 = Sangat Rendah

0,20–0,399 = Rendah

0,40–0,599 = Sedang

0,60–0,799 = Kuat

0,80–1,000 = Sangat Kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir(X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,491 atau 49,1%. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan 50,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Produktivitas dan Profesional Kerja.

4.6 Pembahasan Penelitian

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada penelitian ini menunjukan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) adalah 3.178 dan nilai t_{tabel} yaitu 2.048 yang menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a terima yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat kesamaan antara penelitian yang di lakukan oleh (Syifa Umra Syita, Nasir 2019), (Indra, Rosalina, Yantje 2021) yang mana menyatakan bahwasanya pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap

kinerja karyawan, dengan demikian dalam penelitian saya mendapatkan seikit perbedaan dengan peneliti sebelumnya.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X2) adalah 1.645 dan nilai t_{tabel} yaitu 2.048 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas tidak signifikan $0,111 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang di lakukan oleh Setiyaningrum, 2019 dalam judul “Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, menyatakan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. walaupun tidak semua karyawan mempunyai kesempatan dalam pengembangan karir dalam bentuk kenaikan jabatan akan tetapi kinerja karyawan tetap terjaga dan baik. Karyawan sudah menerima dan terbiasa dengan kebijakan pengembangan karir dalam bentuk kenaikan jabatan. Hal tersebut tidak mempengaruhi tanggung jawabnya yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Perusahaan juga mengalihkan program pengembangan karir misalnya dengan program yang lain. Perusahaan memberikan beberapa fasilitas kesehatan kepada para karyawannya seperti Kartu PLN Sehat, jaminan kacamata, dan pelayanan gratis di beberapa rumah sakit yang bekerjasama dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur UP3 Ponorogo.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 15.467 dengan nilai F_{tabel} yaitu 3.340 yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amri, Darwis 2022, (Sofia, Zeinyta, Rini 2023 dan Niken, Taat, Lady 2023) menyatakan bahwasanya Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mereka lakukan dari berbagai Perusahaan.

4.6.4 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pelatihan pada karyawan, seperti lebih memperhatikan untuk memberi pelatihan agar mencapai hasil yang lebih baik. Selanjutnya pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh, ini menunjukkan pentingnya memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional, baik melalui promosi jabatan, pengakuan atas prestasi mereka, atau kesempatan untuk

mengambil. Berdasarkan hasil analisis bahwa, peningkatan kinerja karyawan tidak ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan karir.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda.
2. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan Kinerja Karyawan Pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, *Project Director* PT Hutama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh dapat memberi teguran atau sanksi kepada karyawan agar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih teliti. Sehingga

karyawan melaksanakan pekerjaan lebih baik dan lebih bertanggung jawab terhadap pada pekerjaannya.

2. Untuk meningkatkan pelatihan, PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh agar dapat menghadirkan instruktur yang berkompetensi pada saat pelatihan sesuai dengan materi yang dibutuhkan.
3. Untuk meningkatkan pengembangan karir, PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh agar melihat pengalaman kerja karyawan sebagai salah satu jalan menuju kenaikan posisi/jabatan karyawan.
4. Bagi Perusahaan PT Utama Karya (Persero) Proyek Pembangunan Jalan Tol Ruas Sigli – Banda Aceh diharapkan memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan serta perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mempertahankan *good governance company*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ali Zaenal, and Rizki Catur Sasongko. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang." *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (1): 194–207.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1: 47-62.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Darwis & Amrin (2022) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar., *Jurnal Mirai Manajemen.*, Politeknik Maritim AMI Makassar., Vol. 7., Issue 3 Pages 583-592.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu (1st ed.). IRDH.
- Fahrozi R. dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta.
- Fauzi, Ahmad dkk. 2022. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 Iss. 6 Juli.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Setyaningrum, Anizah Cahyawati (2019) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur UP3 Ponorogo (Setyanungrum, 2019)., Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No. 3*.
- Gea. Jaya (2019) Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kabupaten Nias. *Jurnal Warta Edisi: 60 April 2019*. Universitas Darmawangsa.

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hakim. Fahrezi., & Khair H. (2020). Pengaruh Komunkasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Halim, K.O. Mona. Loren, E & Wijaya, D. (2019). Ina Namora Putri Siregar5. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt sentosa plastik medan, *Jurnal Wahana Inovasi*, 8(1). 2089-859.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat. (2022). *Jurnal Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4, Makassar*.
- Hutabarat Sofia Lorent dkk. (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Kaaryawan PT. Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur., *Jurnal Economina.*, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya., Vol. 2, No. 10 Oktober.
- Ilmiah, Jurnal, Manajemen Sumber, Daya Manusia, Pengaruh Pelatihan, Kerja Terhadap, Kinerja Karyawan, Melalui Kreativitas, Pemecahan Masalah, Sebagai Variabel, Ardian Wahyunata, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Pelatihan Kerja, dan Kreativitas Pemecahan Masalah. 2021. “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.” 5(1):112– 24.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- J. Kurniawan (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kaaryawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol. 1, No. 2 Agustus 2021.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA

- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20.
- Larasati Niken. Dkk (2023) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Windita Putri Bahari, *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS) Universitas Bina Sarana Informatika.*, Vol. 2, No. 4 November.
- Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019, Cet. 4, halaman. 1.
- Mahardika. G.C & Luturlean. S. B (2020) *The Effect of Training on Employee Performance*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 4 No. 3 Desember 2020.
- Manoppo I., dkk (2021) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia. Tbk di Manado., *Jurnal EMBA* Vol. 9 No. 1 Januari 2021, Hal. 335-344.
- Munandar, R. A. (2019). Skripsi Rizky Aris Munandar. In Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Nuraini. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. *Pacific Rubber Work Delta Silicon*
- Nurhayati. A. dkk. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Mulawarman University.
- Pageno. P (2020) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pda PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo., *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*, Univeristas Muhammadiyah Palopo.
- Pamulang, Universitas, dan Tangerang Selatan. 2021. “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.” 5(1):220–37.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>.
- Rosada, A. A., & Febriana, A. (2021) *Jurnal Ilmu Ekonomi* 1.1(1), 25–34.
- Rhinayanti dkk. (2022) Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali., *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*. Vol. 01 NO. 11. 2022:3227-3249. <https://dx.doi.org/paris.vli11>.

- Sari. Novita dkk. (2023) Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA) Vo. 1, No. 4 Desember 2023.
- Sitohang, N. (2019). *Relationship of Career Development with Employee Performance* in PT Honda Motor Indonesia. *International Journal of Research* - GRANTHAALAYAH, 7(9), 268–280. <https://doi.org/10.29121/Granthaalayah.V7.I9.2019.610>.
- Syitah S. & Nasir (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Syariah Keutapang., Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Universitas Syariah Kuala Vol. 4, No. 3 Agustus: 446-458.
- Tri Maryati. (2021) Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: UMY Press.
- Utari Mu'iz Nissa. Dkk. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 4 (6) Desember 2022.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIGLI – BANDA ACEH

PENGANTAR

Guna Menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, diperlukan data-data dan informasi – informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesedian dari Bapak/ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir).

Kemudian, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila ada pernyataan yang kurang berkenan di hati.

Hormat Saya

Siti Shara

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HUTAMA KARYA (PERSERO) PROYEK PEMBANGUNAN JALAN TOL RUAS SIGLI – BANDA ACEH

Nama	:	
Jabatan	:	
Petunjuk Pengisian	:	Beri tanda <i>checklist</i> (✓) pada salah satu jawaban yang dipilih sesuai keadaan yang sebenarnya dan jawablah pertanyaan dengan jujur. Keterangan: SS: Sangat Setuju; S: Setuju; KS: Kurang Setuju; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju.
Karakteristik Responden		
1) Jenis Kelamin	1) Laki-laki	
	2) Perempuan	
2) Status Perkawinan	1) Kawin	
	2) Belum Kawin	
	3) Janda / Duda	
3) Usia Responden	1) > 20 – 30 Tahun	
	2) > 30 – 40 Tahun	
	3) > 40 – 50 Tahun	
	4) > 50 Tahun	
4) Pendidikan Terakhir	1) SMA	
	2) Diploma / Akademi	
	3) Sarjana	
	4) Magister	
5) Masa Kerja	1) < 5 Tahun	
	2) 5 - 10 Tahun	
	3) > 10 Tahun	

A. KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
Kuantitas						
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
Pelaksanaan Tugas						
3.	Saya mampu bekerja sesuai <i>job desk</i> yang diberikan					
Tanggung Jawab						
4.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					

B. KUESIONER PELATIHAN

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
Peserta						
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
Materi						
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan.					
Metode						
4.	Metode yang digunakan mampu meningkatkan kemampuan karyawan.					
Tujuan						
5.	Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.					

C. KUESIONER PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	Tingkat Kesesuaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Prestasi Kerja						
1.	Prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.					
Pelatihan						
2.	Pelatihan yang dilaksanakan bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan.					
Latar Belakang Pendidikan						
3.	Latar belakang Pendidikan merupakan acuan pengembangan karir.					
Kebijakan Organisasi						
4.	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan karir.					
Pengalaman Kerja						
5.	Peningkatan pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari lamanya masa kerja.					
Kesetiaan Pada Organisasi						
6.	Adanya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Identitas Responden					Kinerja Karyawan					Rerata	Pelatihan					Rerata	Pengembangan Karir						Rerata
	JK	SP	U	PT	MK	Y1	Y2	Y3	Y4			X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	1	2	1	4	2	4	4	5	5	18	4,5	4	4	5	5	5	4,6	5	5	4	5	4	5	4,7
2	1	1	3	3	2	4	4	5	5	18	4,5	4	4	4	5	5	4,4	4	5	4	5	4	4	4,3
3	1	1	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
4	1	1	2	4	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
5	1	1	4	4	3	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	4,6	4	5	4	5	5	5	4,7
6	1	1	1	4	2	5	4	5	4	18	4,5	4	4	4	5	5	4,4	5	5	4	5	4	4	4,5
7	1	1	2	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
8	1	1	2	4	3	4	5	4	5	18	4,5	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	4	4	4	4,2
9	1	1	2	3	2	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	4,6	5	4	4	4	5	5	4,5
10	1	2	1	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	4	4,6	5	4	4	5	4	5	4,5
11	1	1	4	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
12	1	1	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
13	1	1	1	4	2	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4,0
14	1	1	2	2	2	4	4	5	5	18	4,5	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	5	5	5	4,7
15	1	1	2	2	2	4	5	4	5	18	4,5	5	4	4	5	5	4,6	4	5	4	4	3	4	4,0
16	1	1	1	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2
17	1	1	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	4,4	4	4	3	4	3	4	3,7
18	1	2	1	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
19	2	2	1	2	2	4	5	5	4	18	4,5	5	4	4	5	4	4,4	3	5	5	4	4	4	4,2
20	1	1	1	3	1	5	4	5	4	18	4,5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5,0
21	1	1	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
22	1	1	1	4	2	5	4	4	5	18	4,5	5	5	4	5	4	4,6	4	4	4	4	4	4	4,0

23	1	1	4	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,7
24	1	1	2	3	2	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	4	4,4	4	4	3	3	4	4	3,7
25	2	1	1	2	2	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	4,6	5	5	4	5	5	5	4,8
26	1	1	2	1	2	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	4	4,6	5	4	4	5	4	5	4,5
27	1	2	1	3	1	4	5	4	5	18	4,5	4	4	5	5	5	4,6	4	4	4	5	4	5	4,3
28	1	2	1	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8
29	1	1	2	3	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0
30	1	1	2	4	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	4	4,6	5	5	4	4	4	4	4,3
31	1	2	2	3	1	4	4	5	5	18	4,5	4	4	4	5	5	4,4	4	4	5	4	5	4	4,3

Lampiran 3: Frekuensi

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequency Table (Karakteristik)

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	29	93.5	93.5	93.5
	Perempuan	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kawin	24	77.4	77.4	77.4
	Belum Kawin	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	>20 - 30 Tahun	12	38.7	38.7	38.7
	>30 - 40 Tahun	14	45.2	45.2	83.9
	>40 - 50 Tahun	2	6.5	6.5	90.3
	> 50 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA	3	9.7	9.7	9.7
	Diploma / Akademi	5	16.1	16.1	25.8
	Sarjana	14	45.2	45.2	71.0
	Magister	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	<5 Tahun	8	25.8	25.8	25.8
	5 - 10 Tahun	19	61.3	61.3	87.1
	>10 Tahun	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequency Table (Kinerja Karyawan)

Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	12	38.7	38.7	38.7
	Sangat Setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	11	35.5	35.5	35.5
	Sangat Setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja sesuai job desk yang diberikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	8	25.8	25.8	25.8
	Sangat Setuju	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	7	22.6	22.6	22.6
	Sangat Setuju	24	77.4	77.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequency Table (Pelatihan)

Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	15	48.4	48.4	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	13	41.9	41.9	41.9
	Sangat Setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Materi pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	15	48.4	48.4	48.4
	Sangat Setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Metode yang digunakan mampu meningkatkan kemampuan karyawan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	5	16.1	16.1	16.1
	Sangat Setuju	26	83.9	83.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	9	29.0	29.0	29.0
	Sangat Setuju	22	71.0	71.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequencies (Pengembangan Karir)

Prestasi menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	12	38.7	38.7	41.9
	Sangat Setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pelatihan yang dilaksanakan bermanfaat untuk pengembangan karir karyawan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	13	41.9	41.9	41.9
	Sangat Setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Latar belakang Pendidikan merupakan acuan pengembangan karir.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	14	45.2	45.2	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan karir.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	10	32.3	32.3	35.5
	Sangat Setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Peningkatan pengalaman kerja karyawan dapat diukur dari lamanya masa kerja.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Kurang Setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	14	45.2	45.2	51.6
	Sangat Setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Adanya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Setuju	12	38.7	38.7	38.7
	Sangat Setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 4: Uji Validitas Dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.518**	.591**	.363*	.814**
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	.045	<.001
	N	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.518**	1	.333	.567**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.003		.067	<.001	<.001
	N	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.591**	.333	1	.387*	.743**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.067		.032	<.001
	N	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.363*	.567**	.387*	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.045	<.001	.032		<.001
	N	31	31	31	31	31
Y	Pearson Correlation	.814**	.791**	.743**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pelatihan (X2)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.485**	.354	.102	-.050	.637**
	Sig. (2-tailed)		.006	.051	.585	.787	<.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.485**	1	.354	.338	.033	.720**
	Sig. (2-tailed)	.006		.050	.063	.862	<.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.354	.354	1	.102	.234	.681**
	Sig. (2-tailed)	.051	.050		.585	.205	<.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.102	.338	.102	1	.492**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.585	.063	.585		.005	<.001
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	-.050	.033	.234	.492**	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.787	.862	.205	.005		.004
	N	31	31	31	31	31	31
X1	Pearson Correlation	.637**	.720**	.681**	.589**	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	
	N	31	31	31	31	31	31

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

UJI RELIABILITAS

Reliability (Kinerja Karyawan)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	31.0
	Excluded ^a	69	69.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.773	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.61	.495	31
Y2	4.65	.486	31
Y3	4.74	.445	31
Y4	4.77	.425	31

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.694	4.613	4.774	.161	1.035	.006	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.16	1.140	.627	.466	.691
Y2	14.13	1.183	.594	.438	.709
Y3	14.03	1.299	.543	.387	.735
Y4	14.00	1.333	.543	.367	.735

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.77	2.047	1.431	4

Reliability (Pelatihan)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
<i>Cases</i>	<i>Valid</i>	31	31.0
	<i>Excluded^a</i>	69	69.0
	<i>Total</i>	100	100.0
<i>a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.</i>			

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.615	.618	5

Item Statistics			
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
X1.1	4.52	.508	31
X1.2	4.58	.502	31
X1.3	4.52	.508	31
X1.4	4.84	.374	31
X1.5	4.71	.461	31

Summary Item Statistics							
	<i>Mean</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Range</i>	<i>Maximum / Minimum</i>	<i>Variance</i>	<i>N of Items</i>
<i>Item Means</i>	4.632	4.516	4.839	.323	1.071	.020	5

Item-Total Statistics					
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	18.65	1.503	.357	.287	.568
X1.2	18.58	1.385	.483	.375	.497
X1.3	18.65	1.437	.420	.247	.533
X1.4	18.32	1.692	.385	.365	.561
X1.5	18.45	1.723	.224	.333	.631

Scale Statistics			
<i>Mean</i>	<i>Variance</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N of Items</i>
23.16	2.206	1.485	5

Reliability (Pengembangan Karir)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	31.0
	Excluded ^a	69	69.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.832	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.55	.568	31
X2.2	4.58	.502	31
X2.3	4.42	.620	31
X2.4	4.61	.558	31
X2.5	4.42	.620	31
X2.6	4.61	.495	31

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.532	4.419	4.613	.194	1.044	.008	6

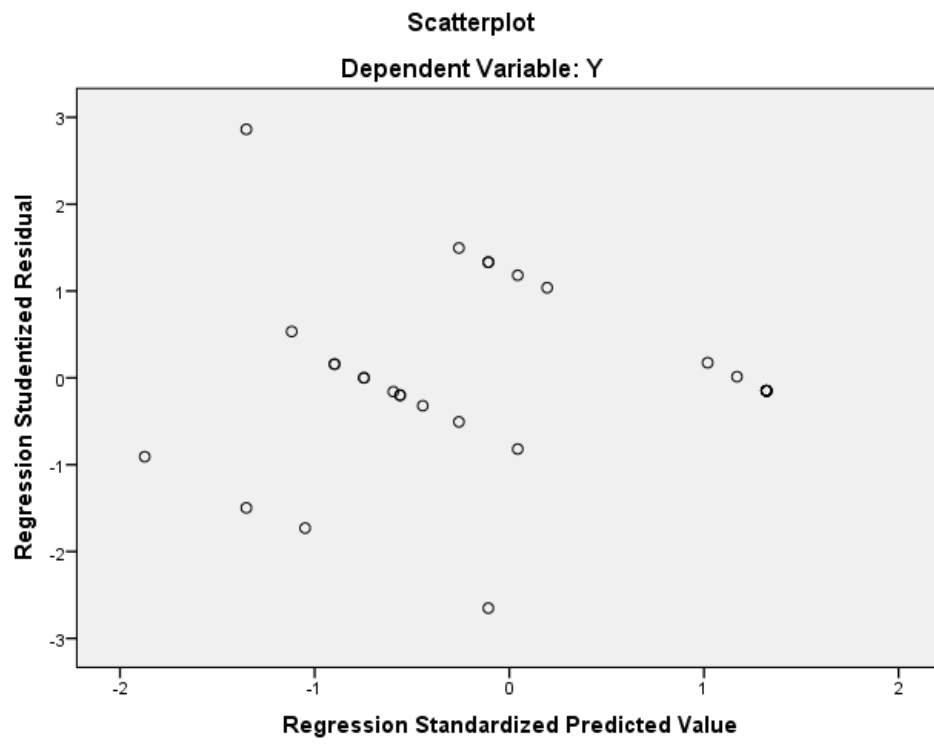
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.65	4.637	.491	.375	.824
X2.2	22.61	4.912	.449	.336	.830
X2.3	22.77	4.314	.567	.521	.811
X2.4	22.58	4.185	.729	.689	.775
X2.5	22.77	4.114	.660	.618	.789
X2.6	22.58	4.385	.738	.740	.778

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.19	6.161	2.482	6

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.701	.732		.957	.347		
	X1	.632	.199	.525	3.178	.004	.622	1.608
	X2	.235	.143	.272	1.645	.111	.622	1.608

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6: Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Persial (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.701	.732		.957	.347
	X1	.632	.199	.525	3.178	.004
	X2	.235	.143	.272	1.645	.111
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						

Uji Simultan (Uji F)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2.015	2	1.007	15.467	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1.824	28	.065		
	<i>Total</i>	3.839	30			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Uji Koefisien Determinan (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.724 ^a	.525	.491	.2552
<i>a. Predictors: (Constant), X2, X1</i>				
<i>b. Dependent Variable: Y</i>				