

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER TBK DI MANADO***EFFECT OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. UNILEVER TBK DI MANADO*

oleh:

**Tandaju Christian Daniel<sup>1</sup>**  
**Rosalina Koleangan<sup>2</sup>**  
**Jantje L. Sepang<sup>3</sup>**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

[Tandayutian@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:Tandayutian@gmail.com)[<sup>2</sup>rosalina\\_koleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalina_koleangan@unsrat.ac.id)[<sup>3</sup>jantje.sepang@unsrat.ac.id](mailto:jantje.sepang@unsrat.ac.id)

**Abstrak :** Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 85 responden yang hasil data sampelnya di olah menggunakan SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan bersama-sama dengan variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. untuk PT. Unilever Tbk di Manado sebaiknya lebih meningkatkan informasi tentang pengembangan karirnya sehingga karyawan yang ingin mngembangkan karirnya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengatahui proses-proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi.

**Kata Kunci :** *pelatihan, pengembangan karir, kompetensi, kinerja karyawan*

**Abstract:** *In a company employees or existing human resources are required to contribute and good performance to the company where they work, by contributing and good performance to the company. The purpose of this study was to determine the effect of training, career development and competence on employee performance at PT. Unilever Tbk in Manado. The type of research used in this study is associative using quantitative types of data. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The number of samples in this study is 85 respondents whose results are sampled using SPSS Version 22. The results of this study indicate that training does not have a partial effect but simultaneously influences together with career development variables and competencies on employee performance. for PT. Unilever Tbk in Manado should improve information about career development so that employees who want to develop their careers to a higher level can know the processes that exist for career development and can plan their careers better.*

**Keywords:** *training, career development, competence, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang memasuki era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana *skill* dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank PT. Unilever. Tbk di Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
3. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado
4. Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2012:18), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

### Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2010:108) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah 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.

### Kompetensi

Menurut Sadarmayanti (2014:32) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan.. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mahsun (2010:24), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*job standart*).

### Penelitian Terdahulu

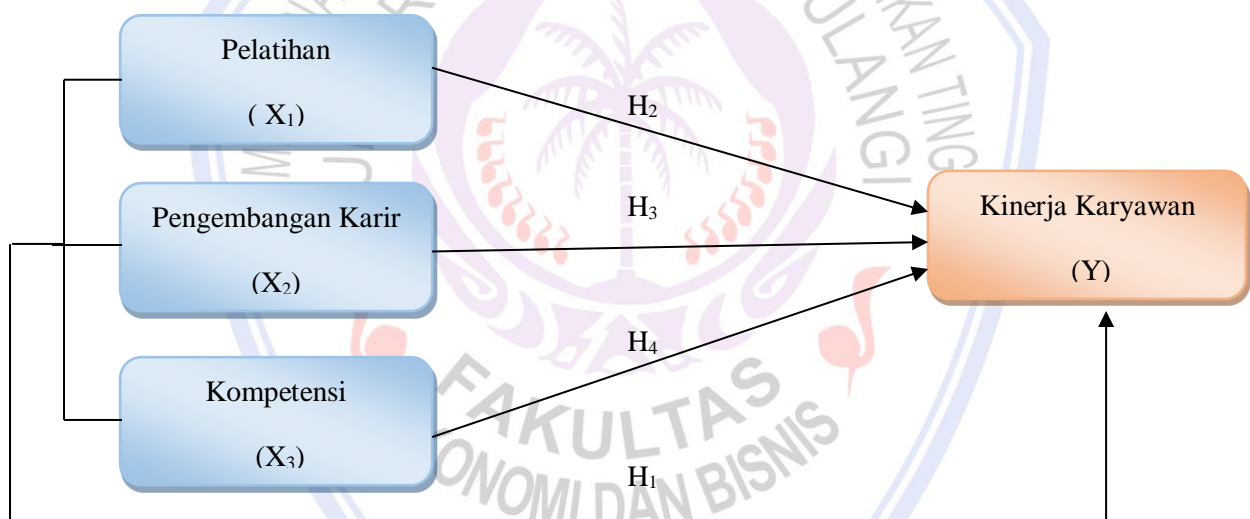
Massie, Tewel, dan Sendow (2015) mengenai Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Wirotoomo dan Pasaribu (2015) mengenai Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Distyaway (2017) mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi Sulawesi Tengah. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2019*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>2</sub>: Diduga Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H<sub>3</sub>: Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H<sub>4</sub>: Diduga Pelatihan, Pengembangan karir dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:112).



Penelitian ini mencari hubungan, antara variabel bebas Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kompetensi (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Unilever. Tbk Manado, yang beralamat di Jln. A. A. Maramis. No.6, Kairagi Dua, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara pada bulan Februari - April 2019.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado yang berjumlah 92 orang karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi, kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi *bottom employee*. *Bottom employee* merupakan karyawan yang berada pada posisi bawah arahan dari *Manager* perusahaan pada struktur organisasi perusahaan yaitu 85 Orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. Unilever. Tbk Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009:97).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

#### Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

b.  $H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

a) Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
	X <sub>1.1</sub>	0,672	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,630	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,785	0.2133	0,000	0,05	Valid
Pelatihan ( $X_1$ )	X <sub>1.4</sub>	0,627	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,627	0.2133	0,000	0,05	Valid

	X <sub>1,6</sub>	0,756	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,720	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,481	0.2133	0,005	0,05	Valid
	X <sub>2,1</sub>	0,425	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,605	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,610	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,356	0.2133	0,005	0,05	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,754	0.2133	0,000	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,6</sub>	0,614	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0,641	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0,579	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0,685	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0,677	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,1</sub>	0,459	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,515	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,377	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,607	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,5</sub>	0,514	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,6</sub>	0,605	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,7</sub>	0,573	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,8</sub>	0,710	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,9</sub>	0,599	0.2133	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,10</sub>	0,535	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>1</sub>	0,550	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,604	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,740	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,368	0.2133	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>5</sub>	0,497	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,539	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,578	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,634	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,697	0.2133	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,681	0.2133	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Dapat dilihat bahwa hasil dari Tabel 1 menunjukkan nilai dari setiap variabel yang diteliti sudah valid, ini perlihatkan melalui nilai *Pearson Correlation* > r tabel

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,812	Sangat Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,792	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,738	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Dapat dilihat bahwa hasil dari Tabel 2 menunjukkan nilai dari setiap variabel yang diteliti sudah reliabel, ini perlihatkan melalui nilai *Pearson Correlation* > r tabel

**Uji Multikolinearitas**

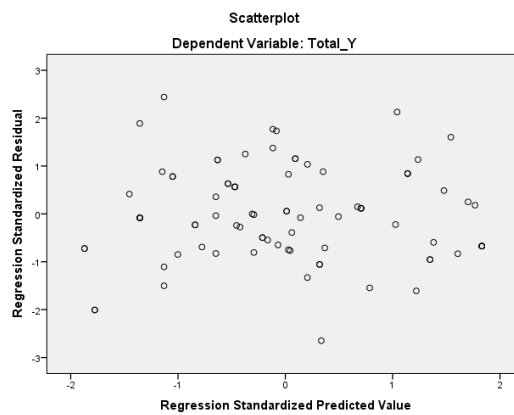
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	1,784	0,560	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	1,633	0,612	Non multikolinieritas
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	1,531	0,653	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pelatihan, X<sub>2</sub> Pengembangan Karir, dan X<sub>3</sub> Kompetensi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pelatihan, X<sub>2</sub> Pengembangan Karir, dan X<sub>3</sub> Kompetensi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.117	3.743		1.901	.061		
Pelatihan	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784
Pengembangan Karir	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633
Kompetensi	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 7,117 + 0,043X_1 + 0,344X_2 + 0,515X_3$



Dimana:

- $X_1$  = Pelatihan  
 $X_2$  = Pengembangan Karir  
 $X_3$  = Kompetensi  
 $Y$  = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 7,117 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 7,117%.
2. Untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pelatihan ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,043%.
3. Untuk Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karir ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,344%.
4. Untuk Kompetensi ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi ( $X_3$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,515%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.605	3	199.202	30.985	.000 <sup>b</sup>
	Residual	520.748	81	6.429		
	Total	1118.353	84			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompetensi

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (30.985) > F tabel (2,49) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	7.117	3.743				1.901	.061
1	Pelatihan	-.043	.119	-.036	-.358	.721	.560	1.784
	Pengembangan Karir	.344	.088	.377	3.889	.000	.612	1.633
	Kompetensi	.515	.098	.494	5.267	.000	.653	1.531

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,358 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan 0,721 > 0,01, sehingga  $H_0$  diterima artinya Pelatihan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan demikian hipotesis dapat ditolak.



2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 3,889 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,01$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 5,267 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,01$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variable bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 <sup>a</sup>	.534	.517	2.53554	1.827

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

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil penelitian tabel 7 menyatakan bahwa pengaruh antara antara Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Unilever Tbk di Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Pelatihan ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Unilever Tbk di Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 73,1%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% atau bisa dibulatkan menjadi 53% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompetensi, sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Worotitjan, Adolfina, dan Walangitan (2016) dengan judul Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Kurniadi (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dari variabel Pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 3.880 terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam uji t sebelumnya ditemukan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Tbk di Manado.. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar (2017) Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Mulia Land Bandung. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pelatihan, Pengembangan karir, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.
4. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Unilever. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan dan lebih memperhatikan dalam hal pemberian pelatihan kepada karyawan, karena pemberian pelatihan yang tepat pada waktunya serta sesuai dengan kinerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Perlunya perhatian yang lebih dalam pemberian informasi terkait pengembangan karir terhadap karyawan.
3. Penilaian kinerja karyawan dalam menerapkan kompetensi dalam perusahaan perlu di perhatikan dan ditingkatkan.
4. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Distyawaty (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol.5 Hal 196-198. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universtitas Diponegoro. Semarang.
- Kurniadi, R. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Klego Kabupaten Boyolali. *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Surakarta*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Massie, R., Tewel. B., dan Sendow, G. 2015. Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019
- Mathis. R. L dan Jackson. J. H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rivai, V., dan Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Sadarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, A. O. 2017. Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Insan Mulia Land Bandung. *Jurnal Ekonomi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Wiroto, D., dan Pasaribu, P. N. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*. Vol. 15 Hal 156-167. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019
- Worotitjan, F. C., Adolfini, dan Walangitan, M. D. 2016. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 15/01/2019