

PENGARUH PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNILEVER INDONESIA. TBK DI MANADO

EFFECT OF TRAINING, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. UNILEVER INDONESIA. TBK IN MANADO

Oleh:

Indra D. Manoppo¹
Rosalina A. M. Koleangan²
Yantje Uhing³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

indradaniel@gmail.com

rosalina_koleangan@unsrat.ac.id

yantjeuhing@gmail.com

Abstrak : 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 dalam bersaing guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik dan luas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan yang guna lebih mengembangkan skill dari karyawan, seperti yang di lakukan oleh PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial tetapi berpengaruh secara simultan bersama-sama dengan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan informasi tentang pengembangan karirnya sehingga karyawan yang ingin mngembangkan karirnya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengetahui proses-proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.*

Abstract: *As a developing country, Indonesia which is entering the era of a new industrial country, cannot be separated from the wheel of international economic activity which is full of various dynamics, where the skills and abilities of human resources are required to be more competent in competing in order to increase work activities within the company. In improving company performance, of course requires human resources who have good and broad skills and knowledge in order to increase the effectiveness and efficiency of performance, to have quality human resources, of course, it is necessary to hold training to further develop the skills of employees, such as those done by PT. Unilever Indonesia. Tbk in Manado. The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at PT. Unilever Indonesia. Tbk in Manado. This type of research is quantitative. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that training does not have a partial effect but simultaneously influences career development variables on employee performance. We recommend that PT. Unilever Indonesia. Tbk in Manado to further improve information about career development so that employees who want to develop their careers to a higher level of position can know the existing processes for career development and can plan their careers better.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Indonesia sebagai negara berkembang 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.

Karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. Menurut Mahsun (2006:25), 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

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.

PT. Unilever. Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) terkemuka di Indonesia, rangkaian produk perseroan mencakup rumah tangga dan individu (*Home and Personal care*) serta *Food and Refreshment* ditandai dengan merek-merek produk terpercaya dan ternama antara lain seperti, Wall's, Lifebouy, Vaseline, Pepsodent, Lux, Pond's, Sunlight, Rinso, Blue Band, dan masih banyak lagi produk-produk yang dimiliki oleh PT. Unilever. Tbk.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado”**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
2. Mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.
3. Mengetahui pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever. Tbk di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pelatihan**

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. Secara terbatas, pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang (Mathis & Jackson, 2017)

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2010:45). 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 (Simamora dan Hendry, 2015:94).

Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Bangun, (2012:231) 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

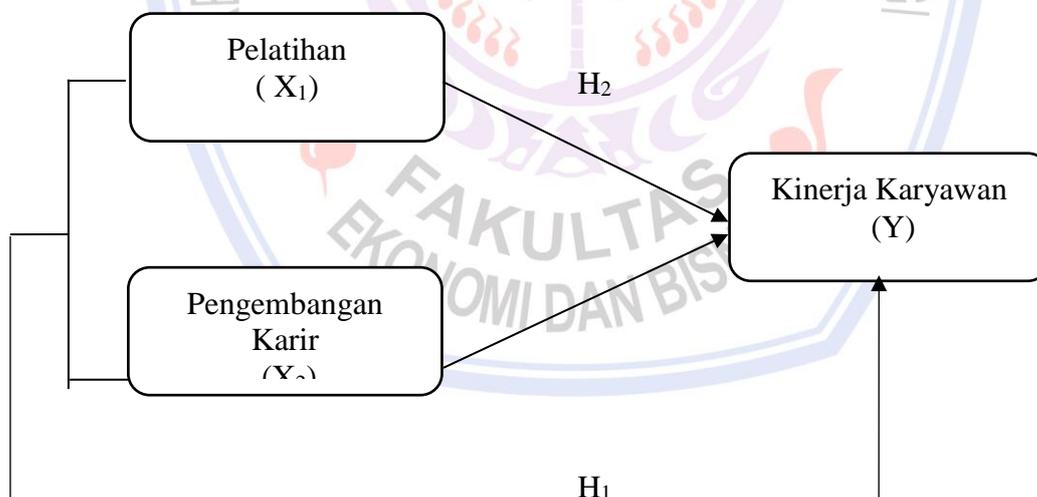
Massie, Tewel, dan Sendow (2015) Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Worotitjan, Adolfina, dan Walangitan (2016) Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara dan Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.

Wiroto dan Pasaribu (2015) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. 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.

Distyawaty (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan, Kompetensi dan pengembangan karier 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, 2020

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Pelatihan dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

H₂: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:112). Penelitian dilaksanakan di PT. Unilever. Tbk Manado.

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 Januari 2020 – Maret 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Unilever. Tbk Manado yang berjumlah 72 orang karyawan tetap. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010:81). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 Orang responden.

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 (Sugiyono, 2010:188). 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 keepatan 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, 2010:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas 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. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
- b. $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu yaitu Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) 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:

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	Tingkat Kesalahan pada Alpha	Status
Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,686	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,636	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,780	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,585	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.5}	0,582	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.6}	0,710	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.7}	0,713	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{1.8}	0,397	0,2441	0,00	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.1}	0,441	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,616	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,573	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,390	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,755	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.6}	0,605	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.7}	0,683	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.8}	0,603	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.9}	0,692	0,2441	0,00	0,05	Valid
	X _{2.10}	0,677	0,2441	0,00	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,512	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₂	0,591	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₃	0,703	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₄	0,452	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₅	0,559	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₆	0,484	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₇	0,574	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₈	0,609	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₉	0,660	0,2441	0,00	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,621	0,2441	0,00	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,781	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,806	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

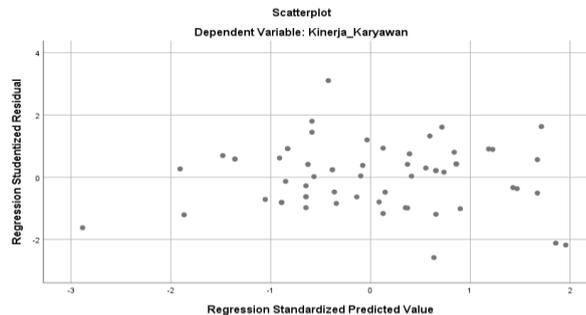
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	1.714	0,583	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₂)	1.714	0,583	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

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

Uji Heterokedastisitas

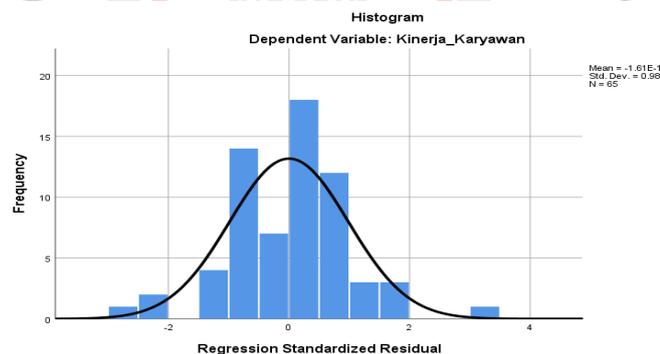


Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

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)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	19.949	4.536			4.398	.000		
Pelatihan	.040	.163	.033		.246	.806	.583	1.714
Pengembangan_Karir	.489	.120	.554		4.081	.000	.583	1.714

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 19,949 + 0,040X_1 + 0,489X_2$

Dimana:

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 19,949 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pelatihan, dan Pengembangan Karir tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 19,949%.
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 0,040%.
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 0,489%.

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 ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.216	2	128.108	15.441	.000 ^b
	Residual	514.399	62	8.297		
	Total	770.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 5 secara simultan dari variabel X_1 , X_2 terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,009. Hal ini berarti koefisien variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Karyawan, dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Tbk di Manado secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

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)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.949	4.536			4.398	.000		
	Pelatihan	.040	.163	.033		.246	.806	.583	1.714
	Pengembangan_Karir	.489	.120	.554		4.081	.000	.583	1.714

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,246 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.670 dengan tingkat signifikan 0,806 $> 0,05$, 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 4,081 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.989 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Pelatihan, dan Pengembangan Karir memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Pelatihan, Pengembangan Karir, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pelatihan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia. 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pelatihan, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Untuk PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado agar lebih meningkatkan informasi tentang pengembangan karirnya sehingga karyawan yang ingin mengembangkan karirnya ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dapat mengetahui proses-proses yang ada untuk pengembangan karir dan dapat merencanakan karirnya dengan lebih baik lagi. Kemudian adapun peningkatan kompetensi dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan, baik itu dari pelatihan-pelatihan yang di berikan kepada karyawan atau sebagainya.
2. 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

Bangun, W. 2012. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.

Distyawayaty. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/8919>. diakses tanggal: 15/01/2020

Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

_____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPF. Yogyakarta.

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*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>. diakses tanggal: 15/01/2020

Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. 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.

Simamora, dan Hendry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. STIE-YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 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*. <https://mix.mercubuana.ac.id/id/publications/153627/pengaruh-kompetensi-pengembangan-karir-pendidikan-dan-pelatihan-diklat-terhadap>. diakses tanggal: 15/01/2020

Worotitjan, F. C, Adolfina, 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*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13627>. diakses tanggal: 15/01/2020