

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AIR MANADO)*THE INFLUENCE OF WORK TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON PT AIR MANADO)*

Oleh:

**Daru Suryantiko¹
Genita Lumintang²**¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹darusuryantiko261294@gmail.com²genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Dunia usaha maupun perdagangan ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku penggerak utama dari sebuah usaha. Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karis terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dengan sampel menggunakan metode Heir sebanyak 100 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan

Kata Kunci: kinerja, pelatihan, pengembangan karir.

Abstract: The business world or the trade is determined by the human resources of a business life. Employee performance is a condition that must be known and informed to certain parties to know the level of achievement of parts required by the organization and information related to these factors. The goal is to know the training and development of the charisma for employee performance. The type of research in this study is associative research that measures the relationship between one or more variables. The population in this study is exactly 237 people with the sample using the Heir method of 100 people. Data analysis technique used in this research is doubled linear regression. The result of the research shows that there is a positive and significant influence together between training and career development on employee performance of PT. Air Manado. it is advisable that the provision of job training and career development programs for employees need to be maintained even more upgraded in order that existing performance can be maintained or enhanced.

Keywords: employee performance, training, career development.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan organisasi dengan mereka. Kinerja karyawan merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Pengembangan karir menurut Mathis dan Jackson (2009:112), merupakan urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan (work-related experiences) yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam objective events. Sebuah perusahaan pasti selalu melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan perusahaan.

PT Air Manado sebagai Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 16 Agustus 2007 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan. PT. Air Manado ada sebagai upaya memperbaiki sistem pengelolaan perusahaan daerah akibat buruknya kinerja PDAM Manado. Adapun masalah yang menjadi salah satu fokus utama dari PT. Air Manado adalah masalah dalam hal sumber daya manusia. Meskipun pembentukan PT Air Manado sebagai bentuk upaya penanggulangan buruknya kinerja PDAM Manado nyatanya, masalah kinerja khususnya kinerja karyawan masih saja menjadi persoalan umum bagi manajemen perusahaan. Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan kinerja perusahaan perlu untuk memperhatikan pelatihan kerja dan pengembangan karir setiap karyawannya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pt. Air Manado)

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
2. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado
3. Pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. (Mulyadi, 2003:416). Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi diantaranya: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. (Mangkunegara, 2002:68)

Pelatihan Kerja

Rachmawati (2008:110) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan

beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, diantaranya: perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan, desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab, merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat, sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar daripada periode sebelumnya.

Pengembangan Karir

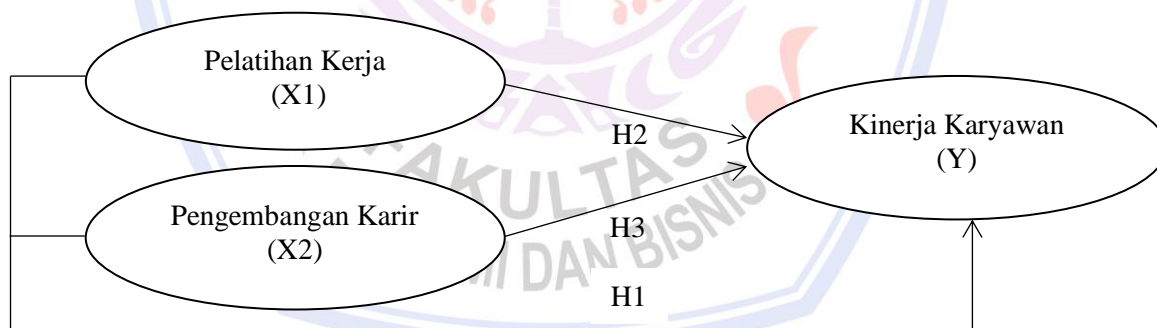
Menurut Widodo (2015:53), Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2009) faktor-faktor yang terdapat dalam pengembangan karier individu, diantaranya: prestasi kerja (*job performance*), pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignation*), kesetiaan terhadap organisasi (*organization loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman internasional (*international experience*).

Penelitian Terdahulu

Sahangamu (2014) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kaseger (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan self-efficacy secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan self-efficacy tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada PT.Air Manado yang beralamat Jl. Yos Sudarso, Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara.Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan September-Januari.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.Po[populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2008:80).Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT.Air Manado dengan total karyawan 237 orang.Sampel merupakan sebagian populasi yang dianggap *representative* yang diambil dengan teknik tertentu.Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar.Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, bukan pada besar atau banyaknya modifikasi populasi. Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono,2004:56). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Air Manado.menurut Heir *et al* (2010) jumlah sampel minimal 4 kali dari jumlah indikator. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer.Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan.Penelitian lapangan dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, observasi/pengamatan dan interview.

Metode Analisis

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji ini merupakan derajat ketepatan 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 yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono,2012:445). Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Mustafa,2009:45).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

a. Uji Multikolinieritas

Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas

b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Uji f dan Uji t

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:258).Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (Priyatno 2011:258).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Gambaran Objek Penelitian**

PT. Air Manado yang adalah satu-satunya perseroan terbatas yang dimiliki oleh pemerintah kota Manado dalam hal ini sebagai perusahaan daerah air minum. PT Air Manado sebagai Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2000 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 22 Oktober 2005 yang merupakan produk kerjasama dengan pihak Belanda melalui anak perusahaan Tirta Sulawesi yaitu *WaterleidengmaatscappijDrentheBelanda/WMD* melalui anak perusahaan BV. Tirta Sulawesi.

Hasil kerjasama melahirkan suatu perjanjian kerjasama membentuk suatu perusahaan bersama *Joint Venture Company (JVC)* Kemudian pada Tanggal 15 Januari 2007, WMD Belanda dengan PDAM Kota Manado diresmikan beroperasinya PT Air Manado (PT. AM), yang sudah beroperasi lebih dari 11 Tahun.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Tabel responden ini yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Latar Belakang Responden

No	Item	Keterangan	Jumlah	Persen (%)
1.	Gender	Pria	78	78,0
		Wanita	22	22,0
2.	Usia (tahun)	25-37	52	52,0
		38-50	48	48,0
3.	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK sederajat	54	54,0
		Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjanan)	46	46,0

Sumber: Hasil Olahan data (2017)

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 78 responden atau 78% dari total responden, berusia 25-37 tahun sebanyak 52 atau 52% dari total responden, dan untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 54 atau 54% dari total responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

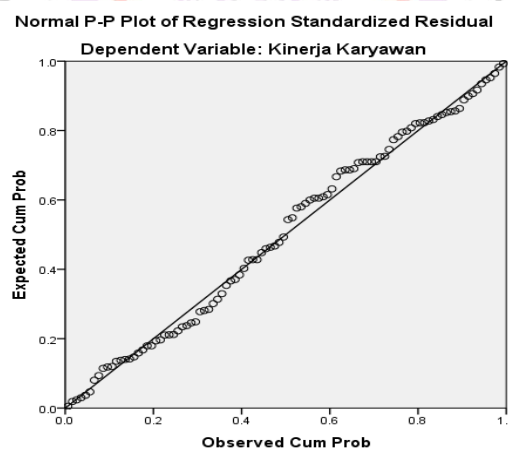
Variabel	Indikator	Kor. (r)			Koef.	
		R	Sig.	Status	Alpha Cornbach	Status
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,593	0,000	Valid	0,738	Reliabel
	X1.2	0,483	0,000	Valid		
	X1.3	0,547	0,000	Valid		
	X1.4	0,579	0,000	Valid		
	X1.5	0,703	0,000	Valid		
	X1.6	0,621	0,000	Valid		
	X1.7	0,592	0,000	Valid		
	X1.8	0,497	0,000	Valid		
	X1.9	0,505	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,600	0,000	Valid		
	X2.2	0,582	0,000	Valid		
	X2.3	0,556	0,000	Valid		

	X2.4	0,614	0,000	Valid		
	X2.5	0,499	0,000	Valid	0,734	Reliabel
	X2.6	0,706	0,000	Valid		
	X2.7	0,604	0,000	Valid		
	X2.8	0,593	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,635	0,000	Valid		
	Y.2	0,566	0,000	Valid		
	Y.3	0,680	0,000	Valid		
	Y.4	0,603	0,000	Valid		
	Y.5	0,661	0,000	Valid		
	Y.6	0,567	0,000	Valid	0,768	Reliabel
	Y.7	0,656	0,000	Valid		
	Y.8	0,599	0,000	Valid		

Sumber: Hasil Olahan data (2017)

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel metode pelatihan memiliki status valid, karena nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,1966. Sedangkan untuk uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pelatihan kerja adalah sebesar $r_{ll} = 0,738$, instrument pengembangan karir adalah sebesar $r_{ll} = 0,734$, kinerja karyawan adalah sebesar $r_{ll} = 0,768$, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

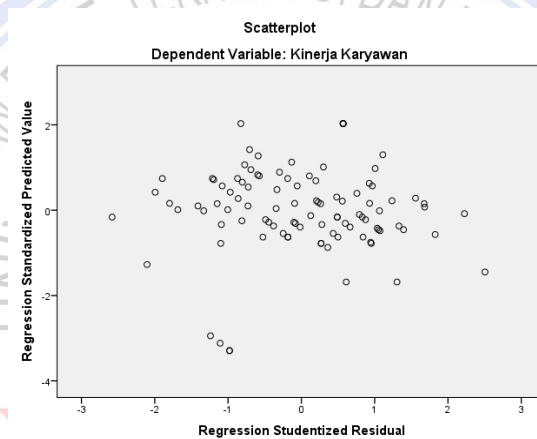
Uji Multikolinearitas**Tabel 3.Uji Multikolinearitas**

I	Coefficients ^a					Linearity Statistics	
	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
Constant)	.144	.054		2.681	.009		
Pelatihan Kerja	.242	.112	.200	2.147	.034	.760	1.316
Pengembangan Karir	.514	.101	.476	5.115	.000	.760	1.316

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Hasil Olahan data (2017)

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi.Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,316 kurang dari 10.Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini.Artinya bahwa antara variabel bebas Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Uji Heterokodastitas**

Sumber:Hasil Olahan data (2017)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur.Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Linier Berganda**Tabel 4.Analisis Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
Constant)	.144	.054	
Pelatihan Kerja	.242	.112	
Pengembangan Karir	.514	.101	

Sumber :Hasil Olahan data (2017)

Pengujian Hipotesis**Uji f dan Uji t****Tabel 5. Hasil Uji f dan Uji t**

ANOVA ^a						
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Residual	.116	2	.058	27.319	.000 ^b	
Total	.206	97	.002			
Total Corrected	.322	99				

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Factors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja

Sumber: Hasil Olahan data (2017)

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 27,319 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kualitas pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 27,319 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,360 atau 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir) memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 36,0%, sementara sisanya 64,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan kedua variabel independent (pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir) secara simultan dengan kinerja karyawan menunjukkan kriteria sangat kuat. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independent/bebas (pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Untuk hipotesis H1 diterima, yang menyatakan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Air Manado. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika perusahaan lebih memfokuskan pada Pelatihan kerja karena karyawan yang mengikuti pelatihan kerja akan mudah memberikan manfaat pada perusahaan, karena mereka lebih memahami tentang pekerjaannya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja, $t_{hitung} = 2,147 > t_{tabel} = 1,985$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,034 < 0,05$, dengan demikian ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Dalam hal ini adalah kinerja karyawan Pt. Air Manado. Hal ini berarti bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Untuk hipotesis 2 diterima yang menyatakan pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Air Manado. Kinerja karyawan bisa lebih baik dengan meningkatkan pelatihan kerja terutama pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa Pt. Air Manado sangat memerlukan pelatihan kerja yang berkualitas terutama dalam hal pengetahuan, karena semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya saing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi. Variabel daya saing, $t_{hitung} = 5,515 < t_{tabel} = 1,985$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,000 > 0,05$, dengan demikian ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Semakin baik program pengembangan karir, maka semakin tinggi kinerja karyawan di dalamnya. Sebaliknya, jika pelaksanaan program pengembangan karir berjalan tidak adil dan tidak transparan, maka akan sangat sulit bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Dalam hal ini adalah kinerja karyawan Pt. Air Manado. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap karyawan. Dan untuk hipotesis 3 diterima yang menyatakan pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Air Manado. Kinerja karyawan bisa lebih baik dengan meningkatkan pelatihan kerja terutama pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman.

PENUTUP

Kesimpulan

Tiga (3) kesimpulan utama yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Air Manado
2. Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado
3. Variabel Pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan
2. Hendaknya pihak perusahaan harus memperhatikan tujuan, komponen, materi maupun metode dari pelatihan kerja dan pengembangan karir agar kinerja kerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik dan bahkan lebih ditingkatkan sehingga karyawan akan merasa dihargai serta kebutuhan mereka dapat segera terpenuhi.
3. Untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan, maka pemberian pelatihan kerja dan pengembangan karir sebaiknya disesuaikan dengan tujuan organisasi atau apa yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hair. J. F., Black. W. C., Babin. B. J. dan Anderson. R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis, 7th edition*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Kaseger. 2013. *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal Emba, Vol 1. Hal 906-916.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2827/2378>. Di akses 1 april 2018
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis R. dan Jackson J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Mulyadi. 2003. *Sistem Akuntansi*. STIE YKPN, Yogyakarta.

- Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Priyatno. 2011. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bumi Garuda, Yogyakarta.
- Rachmawati, I. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Rivai, H. V. dan Sagala E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sahanggamu . 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal Emba*, Vol 2. Hal. 514-523.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/>. Di akses 28 maret 2018
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____ 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, S. S. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media, Bandung.

