



# **Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sagamartha Ultima Malang**

*Yuyuk Liana* ([ylian@stie-mce.ac.id](mailto:ylian@stie-mce.ac.id)) (STIE Malangkececwara), *lvinnio Dominico Hegan Da May DJ* (STIE Malangkececwara), *Didik Priyo S* (STIE Malangkececwara), *Ali Lating* (STIE Malangkececwara)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja sebagai variabel independent, pelatihan kerja sebagai variabel independent, pengembangan karir sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan PT Sagamartha Ultima Malang yang bergerak di bidang konsultan perencanaan dengan jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Sampel yang diambil dengan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.029, variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai signya sebesar 0.029 dan variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig 0.026. Diharapkan dengan hasil penelitian ini akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dengan adanya pengalaman kerja yang baik, mengikuti pelatihan serta dapat meningkatkan karir dalam organisasi.

Kata Kunci : Pengalaman kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

## **Abstract:**

This study aims to analyze the effect of work experience, job training and career development on employee performance. Work experience as an independent variable, job training as an independent variable, career development as an independent variable and employee performance as a dependent variable. The population in this study is the company PT Sagamartha Ultima Malang which is engaged in planning consultants with a total of 35 employees. Samples were taken with saturated sample techniques, so the number of samples in this study was 35 samples. The results of this study show that work experience affects employee

performance with value 0.029, job training variables affect employee performance sig 0.028 and career development variables affect employee performance with sig 0.026. The results of this research will improve employee performance in the company by having good work experience, participating in training and improving careers in the organization

Keywords: Work experience, job training, career development and employee performance

## Pendahuluan

Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan Perusahaan.<sup>1</sup>

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas selalu menjadi prioritas tersendiri, karena kelebihan suatu perusahaan atau organisasi bisa diukur dengan keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan tugasnya. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas<sup>2</sup>

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri karyawan agar dapat bekerja lebih cerdas dan meningkatkan pengetahuan dan kompetensi karyawan. Pelaksananya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jenis pekerjaan masing-masing karyawan dan juga mendukung kemampuan karyawan untuk mengikuti proses pelatihan yang berbeda-beda<sup>3</sup>. Oleh karena itu, perlu diselenggarakan kegiatan pelatihan bagi

---

<sup>1</sup> Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.

<sup>2</sup> Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media

<sup>3</sup> Dermawan, D., & Aseanty, D. (2016, April). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja karyawan di Hotel Amaris Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*.

perusahaan untuk mengetahui keterampilan setiap karyawan dan juga mendukung pengembangan karir dan pelatihan agar kinerja mereka meningkat dengan adanya pelatihan ini. Pengembangan karier merupakan usaha pribadi pegawai yang ditujukan untuk menuju rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa pentingnya pengalaman kerja bagi seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kulaitas diri, selanjutnya pelatihan kerja juga dibutuhkan bagi karyawan dengan perlunya mengikuti workshop atau seminar-seminar dan pengembangan karir juga demikian karena hal ini akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kulaitas diri sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawn tersebut

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Employee Performance (kinerja karyawan) pada PT. Sagamartha Ultima Malang? (2) Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Employee Performance (kinerja karyawan) pada PT. PT. Sagamartha Ultima Malang? (3) Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Employee Perfomance (kinerja karyawan) pada PT. PT. Sagamartha Ultima Malang?

## **KAJIAN PUSTAKA**

Pertama penelitian yang telah dilakukan oleh<sup>4</sup> Wungow Raymond Octavianus Adolfina (2018) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

---

<sup>4</sup> Wungow Raymond Octavianus. Adolfina. 2018. The influence of work experience and job training on employee performance of PT. Telkom indonesia manado branch. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Metode Kualitatif. Vol.6 No.3 Juli 2018.

pengalaman kerja merupakan salah satu dasar yang harus dimiliki oleh karyawan dengan pengetahuan yang dimiliki sehingga dengan mudah untuk mengorganisir, dan lebih kreatif dalam bekerja, selain itu pelatihan juga dapat menambah pengetahuan dan wawasan karyawan dalam organisasi sehingga hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan

Kedua bahwa Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Kota Pasuruan. Maka dapat diketahui variabel pengembangan karir secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan oleh<sup>5</sup> (Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018)) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/

Selanjutnya judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk Cabang Makasar, oleh<sup>6</sup> (Armin dan Darwis, 2022) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi dimana pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan, selanjutnya demikian pula dengan pengembangan karir yaitu mempersiapkan karyawan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa yang akan datang, sehingga sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

## **Landasan Teori**

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman adalah untuk mengetahui atau belajar melalui tindakan atau reaksi seseorang, keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh dengan melakukan sesuatu, pengetahuan yang diperoleh dari percobaan dan praktik hidup melalui peristiwa dan perasaan. Menurut<sup>7</sup> bahwa semakin luas pengalaman kerja yang

---

<sup>5</sup> Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14-21.

<sup>6</sup> Amrin dan Darwis (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cab Makasar). *Jurnal Mirai Management*, Vol 7 Issues 3 thn 2022.

<sup>7</sup> Wariati Nana dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur . *Jurnal wawasan manajemen*. Vol.3. No.3. oktober 2015 . Hal 217-288

dimiliki seseorang, maka semakin profesional dalam pekerjaannya dan semakin lengkap pola pikir dan sikapnya saat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut pernyataan dari<sup>8</sup> sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
4. Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu agar karyawan mengetahui dan mengetahui cara melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut<sup>9</sup> diadakannya pelatihan terhadap karyawan menginginkan adanya perubahan - perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya kompeten
4. Membantu memecahkan persoalan dalam operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengetahui kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Faktor pendukung keberhasilan pelatihan adalah materi yang disusun mulai dari penilaian kebutuhan tujuan pendidikan, pengajaran keterampilan khusus,

---

<sup>8</sup> Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 284-296.

<sup>9</sup> Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

penyajian informasi yang diperlukan. Menurut <sup>10</sup> ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi (materi), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan pendukung. Metode pelatihan terbaik bergantung pada beberapa faktor. Faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan selama pelatihan:

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya.
2. Materi program yang dibutuhkan.
3. Prinsip - prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Kemampuan dan preferensi pelatihan.
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada pengembangan organisasi/perusahaan, menjawab permasalahan bisnis di masa depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan bahwa masa depannya tergantung pada sumber daya manusia<sup>11</sup>. Tanpa tenaga kerja yang kompetitif, suatu organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya tertinggal karena tidak mampu menghadapi para pesaingnya.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut<sup>12</sup> sebagai berikut:

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi;
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas;
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya

---

<sup>10</sup> Veithzal Rivai . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

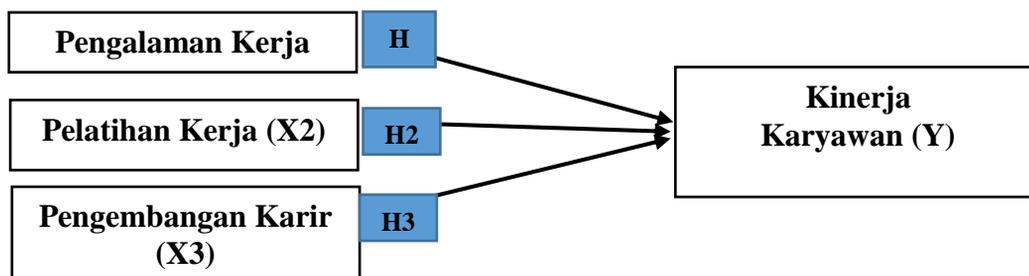
<sup>11</sup> Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

<sup>12</sup> Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media

manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi;

4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

### Model Konseptual Penelitian



**H1:** Pengalaman Kerja Secara Positif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Tbk Cabang Borobudur Malang

**H2:** Pelatihan Kerja Secara Positif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Tbk Cabang Borobudur Malang

**H3:** Pengembangan Karir Secara Positif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Tbk Cabang Borobudur Malang

### Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasinya seluruh pegawai yang bekerja di PT. Sagamartha Ultima Malang pada masing-masing divisi atau Departement berjumlah 35 karyawan

#### Variabel Penelitian

##### Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah proses pengembangan metode kerja atau keterampilan yang dihasilkan dari partisipasi karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja, yaitu<sup>13</sup> oleh Sedamayanti (2013)

1. Lama waktu/masa kerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang.

##### Pelatihan Kerja (X2)

<sup>13</sup> Sedarmayanti. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit. PT. Gramedia. Jakarta.

Proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap tertentu agar karyawan mengetahui dan mengetahui cara melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Indikator pelatihan menurut<sup>14</sup> (Rivai 2013) antara lain :

1. Materi pelatihan
2. Metode Pelatihan.
3. Instruktur Pelatihan.
4. Sarana Pelatihan.

Pengembangan Karir (X3)

Menurut<sup>15</sup> (Siagian SP 2015), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
2. Eksposur
3. Jaringan Kerja
4. Peluang untuk Tumbuh (Growth)
5. Pembimbing dan Sponsor

Variabel Terikat (Dependent Variable) Kinerja Karyawan (Y) Menurut<sup>16</sup> (Afandi P, 2018), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Hasil Kerja.
2. Perilaku Kerja.
3. Sifat Pribadi.

## Hasil Penelitian

### Hasil

#### Analisa data dan Pembasan

#### Validitas

Hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	X1.1	0.851	0,334	Valid
	X1.2	0.621	0,334	Valid
	X1.3	0.800	0,334	Valid
<b>Pelatihan Kerja (X2)</b>	X2.1	0.609	0,334	Valid
	X2.2	0.647	0,334	Valid
	X2.3	0.779	0,334	Valid
	X2.4	0.703	0,334	Valid

<sup>14</sup> Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.

<sup>15</sup> Siagian, S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

<sup>16</sup> Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

	X2.5	0.770	0,334	Valid
<b>Pengembangan Karir (X3)</b>	X3.1	0.784	0,334	Valid
	X3.2	0.813	0,334	Valid
	X3.3	0.846	0,334	Valid
	X3.4	0.799	0,334	Valid
	X3.5	0.833	0,334	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.755	0,334	Valid
	Y2	0.864	0,334	Valid
	Y3	0.849	0,334	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas untuk pengujian validitas diperoleh hasil seluruh nilai r hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel. Dapat dilihat dari perbandingan r hitung dengan r tabel yang bernilai 0,334 dari r tabel 5% (0,05). Maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

### Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrument penelitian. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*, dimana apabila pengukuran yang dihasilkan  $> 0,6$  maka dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Item	N
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,637	3	35
2	Pelatihan Kerja (X2)	0,730	5	35
3	Pengembangan Karir (X3)	0,870	5	35
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,764	3	35

Dengan perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, karena cronbach alpha  $> 0.60$ .

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Sig	Beta	Keterangan
----------	----------	-----	------	------------

<i>Constant</i>	0,315	0,755		
Pengalaman Kerja (X1)	2,289	0,029	0,329	<i>Signifikan</i>
Pelatihan Kerja (X2)	2,304	0,028	0,300	<i>Signifikan</i>
Pengembangan Karir (X3)	2,341	0,026	0,332	<i>Signifikan</i>

Variabel Pengalaman Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,029 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,289 lebih besar dari pada t tabel 2,039, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,028 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,304 lebih besar dari pada t tabel 2,039, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Pengembangan Karir (X3) menunjukkan nilai signifikansi adalah  $0,026 < 0,05$  dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,341 lebih besar dari pada t tabel 2,039, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti untuk variabel Pengembangan Karir (X3) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengalaman kerja bisa diinterpretasikan sebagai ketrampilan dimana semakin terampil melakukan pekerjaan maka semakin bagus kinerjanya. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, dimana pengalaman kerja karyawan yang mampu membuat karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif seperti menciptakan ide-ide baru karena telah memiliki pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Apabila karyawan yang ada di perusahaan kurang maksimal dalam merealisasikan pengalamannya dalam bekerja dan pengetahuannya tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan maka yang terjadi yaitu kinerja karyawan semakin menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan mampu

melakukan pekerjaannya berdasarkan kebutuhan perusahaan maka kinerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan juga oleh<sup>17</sup> (Wungow Raymond Octavianus. Adolfina. 2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait dengan hal tersebut maka pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja mencerminkan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan memberikan peluang yang sangat baik untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengalaman kerja bisa diinterpretasikan sebagai ketrampilan dimana semakin terampil melakukan pekerjaan maka semakin bagus kinerjanya

### **Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan menyeluruh yang mengajarkan, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan kompetensi tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi tugas atau pekerjaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan pelatihan yang semakin baik seperti up to date atau langsung turun ke lapangan (praktek) maka kinerja karyawan di PT. Sagamartha Ultima Malang akan semakin tinggi.

Tujuannya untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan dilakukan untuk menutup kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Seiring dengan<sup>18</sup> (Darmawan A, Angelina Y dan Sunardi (2022),<sup>19</sup> Fitriani

---

<sup>17</sup> Wungow Raymond Octavianus. Adolfina. 2018. The influence of work experience and job training on employee performance of pt. Telkom indonesia manado branch.

<sup>18</sup> Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47-56.

<sup>19</sup> Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14-21.

N. Y dan Harto JD 2018), yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (X3)**

Kegiatan pengembangan karir harus ditentukan oleh karyawannya sendiri dimana pelaksanaan pengembangan karir menunjukkan bahwa semua elemen dari perusahaan baik dari karyawan ataupun individu, atasan/manajer memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan. Jika hal tersebut tidak dijalankan secara bersamaan atau tumpang tindih, maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan mengetahui bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka pihak perusahaan harus lebih mengutamakan perkembangan karyawannya dengan cara semua pihak dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam perencanaan, pengarahannya, dan pengembangan karir karyawan. Tetapi bagaimanapun juga karyawan harus bertanggung jawab penuh dalam kesuksesan karirnya. Penelitian ini didukung peneliti yang dilakukan oleh<sup>20</sup> (Permatasari IR 2006) dan <sup>21</sup> (Fitriani NY dan Harto JD 2018) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa tujuannya adalah untuk menentukan pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan pengembangan karyawan melalui pelatihan karena dengan adanya pelatihan dapat memberikan ilmu atau pengetahuan baru juga berguna untuk kemajuan karyawan maupun perusahaan dimasa mendatang. Selain itu juga pelatihan yang dapat membangun talenta diri pada masing – masing individu dan melatih diri sendiri agar terampil dalam hal – hal tertentu sesuai dengan bidangnya. Faktor sistem *rolling* agar

---

<sup>20</sup> Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.

<sup>21</sup> Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14-21.

karyawan tidak jenuh, dengan program khusus (seminar), maupun magang atau *training*, adanya penghargaan karyawan yang berprestasi, memperhatikan tingkat pendidikan dan kreatifitas karyawannya, adanya penyelesaian suatu permasalahan yang terjadi dan adanya program *refreshing* seperti *outbound* dan juga *Family Gathering*.

#### Referensi atau Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amrin dan Darwis (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cab Makassar). *Jurnal Mirai Management, Vol 7 Issues 3 thn 2022*.
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1)*, 47-56.
- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA, 3(1)*, 14-21.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1)*, 1-16
- Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3(1)*, 284-296.
- Nawawi, H. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 2(3)*, 177-191.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit. PT. Gramedia. Jakarta
- Siagian, S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media
- Wungow Raymond Octavianus. Adolfina. 2018. The influence of work experience and job training on employee performance of PT. Telkom indonesia manado branch. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Metode Kualitatif. Vol.6 No.3 Juli 2018.
- Wariati Nana dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur . *Jurnal wawasan manajemen. Vol.3. No.3. oktober 2015 . Hal 217-288*

Veithzal Rivai . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada