

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINARARTHA BALI MONEY CHANGER DI KABUPATEN BADUNG**

**Ni Nyoman Sarminingsih<sup>1</sup>, I Gede Gama<sup>2</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unmas Denpasar

Email: nyomansarmini223@gmail.com

## **ABSTRACT**

*The success of an organization is influenced by the performance (job performance) of employees, in order to achieve company targets. One of the factors that influence employee performance is the career development and training that employees follow. This study aims to determine the effect of career development and training on the performance of employees of PT. Sinarartha Bali Money Changer in Badung Regency ..The sample in this study were 35 employees at PT. Sinarartha Bali Money Change. Determination of the sample using the census method. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using SPSS.The results of this study indicate that career development variables have a positive and significant effect on employee performance. Education and training variables also have a positive and significant effect on employee performance. Career development and training variables have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees of PT. Sinarartha Bali Money Changer in Badung Regency.*

**Keywords:** *career development, education and training, employee performance*

## **ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan, agar dapat tercapainya target perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir dan diklat yang diikuti karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja karyawan PT. Sinarartha Bali Money Changer Di Kabupaten Badung.. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan di PT. Sinarartha Bali Money Change. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Variabel diklat juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarartha Bali Money Changer Di Kabupaten Badung.

**Kata kunci** : pengembangan karir, diklat, kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset paling penting yang di miliki oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa di atur dengan sedemikian rupa oleh sebuah perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat tercapai tujuan yang di inginkan perusahaan (Taaweran dkk,2016). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan (Noviawati, 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dalam organisasi perlu mengambil langkah – langkah mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, seperti peningkatan pengembangan karir dan diklat.

Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Pengaruh pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan (Khan, A. Sami *et al.*, 2015). Karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang di berikan kepada karyawan. Pentingnya suatu karir karena karir merupakan semua pekerjaan (jabatan) yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Sidik,2014).

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah diklat. Tingkat pendidikan karyawan berbeda – beda sehingga setiap karyawan perlu mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing – masing

karyawan. Misalnya pendidikan formal dan pendidikan non formal yang merupakan usaha dengan sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang diikuti. Adanya tingkat pendidikan dan pelatihan yang tinggi dapat menambah pengetahuan teori dan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sri Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Hasibuan (2011) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Perusahaan PT. Sinarartha Bali Money Changer yang beralamat di By Pas Ngurah Rai No 11g Kuta Badung, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penukaran mata uang asing, memberikan pelayanan kepada para tamu baik local maupun internasional. Dalam melaksanakan kegiatan operasional pelayanannya tidak terlepas dari masalah karyawan yang belum mampu melayani tamu asing. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan untuk tercapainya laba/keuntungan yang semaksimal mungkin, agar mampu mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer dapat kita ketahui pencapaian target laba dari Bulan Januari – Desember 2018 pada PT. Sinarartha Bali Money Changer tidak selalu mengalami kenaikan, penurunan kinerja karyawan terjadi pada bulan November dimana target laba yang harus dicapai sebesar Rp. 371.500.000 sementara realisasinya hanya sebesar Rp. 300.793.917. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer yang nanti perlu di tingkatkan lagi untuk pencapaian target laba yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun berikutnya. Hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan bahasa asing seperti Prancis, Jepang, Korea, Mandarin dan Italia.

Kurangnya pengetahuan karyawan dibidang bahasa Prancis, Jepang, Korea, Mandarin, dan Italia menyebabkan pencapaian kinerja karyawan tidak maksimal. Tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan tamu asing akibat rendahnya pendidikan karyawan di bidang bahasa menyebabkan tamu asing tersebut sulit untuk menukarkan uang asingnya ke PT. Sinarartha Bali Money Changer. Adapun juga hasil observasi dan

wawancara peneliti dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa di PT. Sinarartha Bali Money Changer ini sulit untuk karyawan mengembangkan karir karena sistemnya apabila koordinator dan kepala pembukuan selesai baru bisa teller naik jabatan, jadi sulit bagi karyawan untuk bisa mengembangkan karirnya.

Adapun informasi mengenai diklat yang dilakukan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer adalah pelatihan tentang mata uang asing, tujuan diklat ini adalah untuk mengetahui pembaruan mata uang asing dan mata uang asing yang tidak diterima lagi oleh bank. Namun masih saja ada karyawan yang melakukan kesalahan, seperti mendapatkan uang palsu serta salah dalam memberikan kurs.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja karyawan.

## **2. METODE**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinarartha Bali Money Changer yang beralamat di By Pas Ngurah Rai No 11g Kuta Badung.

### **Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1) dan diklat (X2).
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Variabel pengembangan karir (X1) diukur dengan beberapa indikator yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai sumber promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan.
2. Variabel diklat (X2) diukur dengan beberapa indikator yaitu: meningkatkan pengetahuan teori dan praktik, menambah wawasan, meningkatkan motivasi kerja, dan memebentuk sikap, mental dan kepribadian.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan cara meminta responden untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban berupa lima angka penilaian: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju.

### **Metode Pengumpulan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81). Sampel dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang. Metode penentuan sampel dengan metode populasi atau penelitian sensus.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuisisioner yang di desain untuk memperoleh data pengembangan karir, diklat dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, masalah dalam perusahaan,serta target dalam perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* 25.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Data**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan  $\geq 0,30$ . Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel  $\geq 0,60$ . Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Pengaruh Pengembangan Karir dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.711	1.911		.372	.712	
X1	.487	.103	.475	4.716	.000	
X2	.623	.119	.526	5.232	.000	
r Korelasi = 0,879				F <sub>hitung</sub> = 54,369		
Adj R Square = 0,758				Signifikansi = 0,000		
Variabel Terikat: kinerja karyawan (Y)						
a. Dependent Variabel: kinerja karyawan						

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1 di atas, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X1) dan diklat (X2) memiliki makna sebagai prediktor kinerja (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

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

$$Y = 0.711 + 0,487X_1 + 0,623X_2$$

#### Uji t-test (Parsial)

- a. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t.hitung positif sebesar 4,716 dengan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
- b. Variabel diklat memiliki nilai t.hitung positif sebesar 5,232 dengan Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

### **Uji F-test (Simultan)**

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai F-hitung bernilai positif yaitu sebesar 54,369 dengan Sig. sebesar  $0,000 < (\alpha) = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

### **Pembahasan**

#### **a. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika pengembangan karir karyawan pada PT. Sinarartha Bali Money Changer terus dilakukan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution et.al (2018) dan Fikarlo et.al (2019) dimana menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Variabel Diklat (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti jika diklat pada PT. Sinarartha Bali Money Changer semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifalislam et.al (2014) dan H.O.Falola et.al (2014) dimana menyatakan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Diklat (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X<sub>1</sub>) dan diklat (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **4. SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pengembangan karir karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika diklat yang di

lakukan karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Pengembangan karir dan diklat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk perusahaan dalam pengembangan karir yaitu sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan lagi dalam promosi ke jabatan yang lebih tinggi untuk karyawan sesuai dengan kemampuannya. Dalam diklat sebaiknya pimpinan perlu lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, dapat membentuk sikap mental dan kepribadian karyawan dalam bekerja.

## **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Betha, Sidik, 2014. *Pemrograman WEB dengan PHP*. Bandung: Penerbit Informatika.
- Caroline, o., and Susan. 2014. *Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University. Internasional Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2), pp: 1-16.
- Falola, H.O., Osibanjo, A.O. and Ojo, I.S., 2014. Effectiveness of training and development on employees' performance and organisation competitiveness in the nigerian banking industry. *Bulletin of the Transilvania University of braşov*, 7(1), p.161.
- Fikarlo, R., Masdupi, E. and Syahrizal, S., 2019, April. The Effect of Career Development and Leader-Member Exchange (LMX) on Employee Performance of Padang City PDAM with Motivation as Intervening Variables. In *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. Atlantis Press.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khan, A. Sami, James Rajasekar and Ahmed Al-Asfour. 2015. Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *Internasional Journal of Business and Management*, 10(9), 5-29.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Nasution, F.N., Mariatin, E. and Zahreni, S., 2018. The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01).
- Riski Noviawati, D.I.A.N., 2016. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Saifalislam, K.M., Osman, A. and AlQudah, M.K., 2014. Human Resource Management Practices: Influence of recruitment and selection, and training and development on the

- organizational performance of the Jordanian Public University. *organization*, 3, pp.1-08873.
- Sri Widodo Soedarso.2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Manggu Media.Suharsimi Arikunto .2009.*Dasar Dasar Evaluasi Pendidikan*.Jakarta : Aneka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Taaweran, V., Sepang, J.L. and Soegoto, A.S., 2016. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Wilayah