

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KOTA
KEDIRI JAWA TIMUR)**

Oleh:

Roselina Jansensia Jeni

Moh. Erfan Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email:

roselinajeni@student.ub.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kerenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner berskala *Likert*, wawancara dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini terdiri dari karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 26 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dalam program SPSS 24 untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terkait. Berdasarkan hasil dari analisis data dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana pengembangan karir menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance at BPJS Kerenagakerjaan Kediri Branch Office. This type of research uses a quantitative approach. Data collection techniques used were Likert scale questionnaires, interviews and documentation. Respondents in this study consisted of permanent employees of the Kediri Branch Office BPJS Ketenagakerjaan totaling 26 employees. The data analysis used multiple linear regression analysis which was processed in the SPSS 24 program to determine the effect of training and career development on the performance of employees of the Kediri Branch Office BPJS Ketenagakerjaan. The variables in this study are training (X_1) and career development (X_2) as independent variables, while employee performance (Y) is the related variable. Based on the results of the data analysis, it can be concluded that training has no significant effect and career development has a significant effect on employee performance where career development is the most dominant influencing variable.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

1. Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi pasti memiliki beberapa tujuan dan target yang ingin dicapai, karena saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam kemajuan teknologi yang semakin berkembang. Secara tidak langsung penggunaan teknologi ini meningkat tajam. Oleh karena itu teknologi menjadi sangat penting, apalagi dengan adanya teknologi digital yang berkembang pesat setiap harinya. Seiring perkembangan teknologi yang mengalami peluasan makna, menjadi sebuah benda yang tidak berwujud seperti *software*, metode pembelajaran, metode bisnis dan lainnya, akseleran.co.id (2020). Teknologi adalah sebuah sarana dan prasarana yang menyediakan sebuah barang atau komponen yang diperlukan bagi kelangsungan hidup dan kenyamanan hidup semua orang.

Kemajuan teknologi yang semakin hari semakin cepat berkembang tentunya membuat banyak perubahan terhadap sebuah negara tidak terkecuali di Indonesia. Pesatnya perkembangan teknologi informasi ini membawa banyak dampak positif yakni dapat memudahkan pekerjaan, pekerjaan yang dapat dilakukan lebih efektif dan efisien, sistem pembelajaran dapat dilakukan secara *online* tanpa harus melakukan tatap muka.

Peran sumberdaya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja oleh karena itu sumberdaya manusia memegang peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumberdaya manusianya.

Sumberdaya manusia adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumberdaya lain, Hersona & Sidharta (2017). Sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang bagus merupakan peranan yang besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan hasil kerja dalam perusahaan, dengan adanya kualitas kinerja karyawan yang baik maka *output* yang dihasilkan akan baik, dan sebaliknya jika kualitas kinerja rendah atau buruk maka akan menghasilkan *output* yang buruk untuk perusahaan. Kinerja karyawan merupakan *output* yang efisien dan efektivitas yang dapat berhubungan dengan produktivitas, Gomes (2017).

Indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, penekanan biaya yang dikeluarkan, dan pengawasan, Kasmir (2016). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses mengerjakan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan karena tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai atau karyawan itu sendiri secara pribadi, Dessler (2016).

Sendawula (2018), melakukan penelitian pada Sektor Kesehatan Uganda yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Okafor, Ofobruku, Anike dan Agbaeze (2019) yang dilakukan pada Rumah Sakit Medis Federal Kaffi menunjukkan hasil bahwa pelatihan ditempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bangun (2012) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan adanya pengembangan karir yang terjadi pada karyawan.

Mangkunegara (2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu para karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan

agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Otoo (2018) yang melakukan penelitian pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arubayi, Ermoafuru dan Egbule (2020) yang melakukan penelitian pada Sektor Minyak Nigeria menunjukkan hasil bahwa pengembangan sumberdaya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir memiliki makna yang lebih dari sekedar promosi, kedudukan, ataupun pangkat, proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, Rivai & Sagala (2016). Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan dalam melakukan pembinaan karirnya.

Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Kota Kediri merupakan salah satu Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan

yang terletak pada Jl. Mayor Bismo No. 34, Semampir. Kota Kediri, Jawa Timur, dengan jumlah karyawan tetap yakni 26 karyawan, maka karyawan harus selalu bekerja secara optimal untuk dapat melayani para peserta yang ingin mengeklaim dana serta melayani pendaftaran baru, dengan demikian karyawan yang sudah tergolong lama akan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama dalam beberapa tahun. Sehingga beberapa karyawan ingin meningkatkan jenjang karirnya, dengan begitu jika karyawan bisa mendapatkan posisi yang diinginkan maka akan bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan *output* yang baik di perusahaan.

Penelitian ini juga masih belum banyak yang melakukan penelitian pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri. Beberapa jenis penelitian yang terkait dengan judul yang sama yakni dalam pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan masih belum banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan pasti memiliki kondisi yang berbeda-beda sehingga terdapat beberapa perbedaan dari penelitian satu dengan yang lain.

2. Tinjauan Pustaka

A. Manajemen Sumberdaya Manusia

Rivai (2009) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Neo (2010) menjelaskan bahwa *Human resources management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku sikap dan kinerja karyawan.

Murwansyah (2010) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia diartikan sebagai pendayagunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumberdaya manusia yaitu

perekrutan dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan juga hubungan industri.

Proses ini terdapat bidang fungsi atau produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

B. Pelatihan

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan, Bangun (2012).

Widodo (2015) menjelaskan bahwa "Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dalam bidangnya.

Mangkuprawira & Hubeis dalam Hambali (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dan semakin baik yang sesuai dengan standar kerja.

C. Pengembangan Karir

Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir yang diinginkan dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke jenjang karir yang lebih tinggi maupun sebaliknya. Menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Widodo (2015) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan

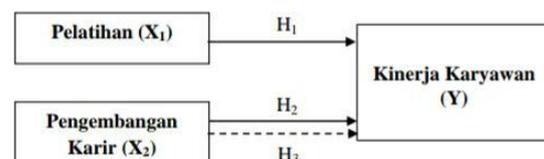
pemenuhan karir seseorang. Menurut Rivai & Sagala (2016) mengatakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *atual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison (2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan andasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, Roziqin (2010).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu bekerja.



Gambar 1: Hipotesis

H1: Diduga Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Diduga Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory* menurut Zulganef (2018) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kualitas antara variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

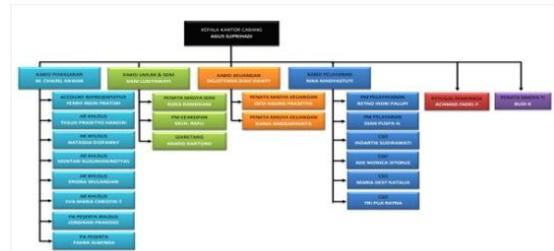
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya suatu penelitian. Penelitian ini akan dilakukan pada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 hingga November 2020.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik bagi peneliti untuk ditelaah. Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri.

Bagan 1: Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kediri, 2020.

Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih, Sekaran dan Bougie (2013). Karena jumlah populasi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kediri berjumlah 35 karyawan maka, pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 26 karyawan tetap yang tercatat dalam struktur organisasi kecuali karyawan *outsourcing* (satpam dan *cleaning service*).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan salah satu teknik *sampling* yaitu dengan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu.

C. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai yaitu data primer dan data sekunder, Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data primer adalah yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Beberapa sumber data primer adalah wawancara, observasi, kuesioner, dan eksperimen. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Beberapa sumber data

sekunder adalah statistik, publikasi pemerintah, situs web, perusahaan, dan internet.

Teknik pengumpulan data yaitu dengan tiga (3) cara yaitu Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi.

D. Skala Pengukuran Variabel

Pada pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa skala *Likert* berguna untuk melihat dan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena.

4. Hasil Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018), merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, hasil dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$).

Hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig α	Keterangan
X _{1.1}	0.373	0.760	0,000	Valid
X _{1.2}	0.373	0.412	0,000	Valid
X _{1.3}	0.373	0.618	0,000	Valid
X _{1.4}	0.373	0.530	0,000	Valid
X _{1.5}	0.373	0.789	0,000	Valid
X _{2.1}	0.373	0.461	0,000	Valid
X _{2.2}	0.373	0.462	0,000	Valid
X _{2.3}	0.373	0.753	0,000	Valid
X _{2.4}	0.373	0.790	0,000	Valid
X _{2.5}	0.373	0.811	0,000	Valid
Y _{1.1}	0.373	0.616	0,000	Valid
Y _{1.2}	0.373	0.519	0,000	Valid
Y _{1.3}	0.373	0.669	0,000	Valid
Y _{1.4}	0.373	0.624	0,000	Valid
Y _{1.5}	0.373	0.723	0,000	Valid

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Ghazali (2018) yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan variabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0.608	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0.677	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.621	0,60	Reliabel

C. Hasil Koefisien Determinan (R²)

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.153	1.987

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

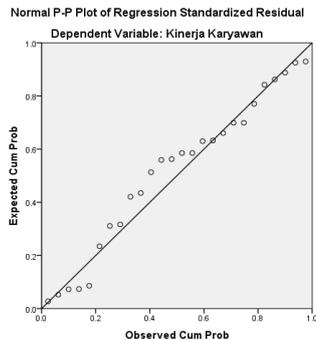
Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tabel menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.153 yang berarti bahwa variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 15.3%. sedangkan sisanya sebesar 84.7% seperti motivasi, kompensasi, penilaian kinerja, penghargaan, keterlibatan kerja, pengembangan organisasi, keterlibatan karyawan, pemberdayaan karyawan dan promosi karyawan.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data terdeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik, Ghazali (2018).

Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression*

Standardized Residual dari variabel terkait karena persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil seperti gambar berikut ini:



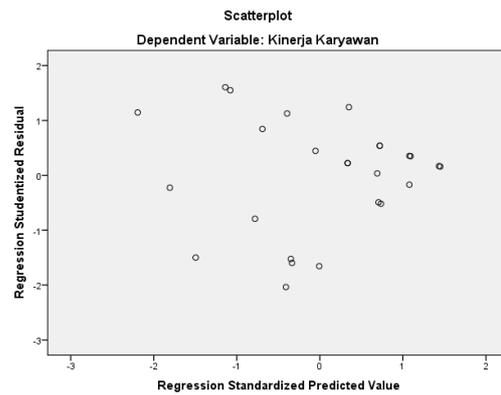
Gambar 3: Hasil Uji Normalitas P-Plot Uji Multikolonieritas

dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghazali (2018). Hasil uji multikolonieritas pada variabel independen (pelatihan dan pengembangan karir) diperoleh nilai *tolerance* dari semua variabel ≥ 0.10 dan VIF dari semua variabel < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel seperti dibawah ini:

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Toleransi	VIF	
Pelatihan (X_1)	0.972	1.029	Tidak ada multikolonieritas
Pengembangan Karir (X_2)	0.972	1.029	Tidak ada multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghazali (2018). Dakatakan tidak terjadi penyimpangan apabila titik tersebar dan tidak membentuk suatu pola, hasil dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 3: Hasil Uji Heteroskedastisitas

E. Hasil Analisis Regresi Kinier Berganda

Menurut Ghazali, 2018 menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) terhadap satu variabel terkait (dependen).

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta	t _{hitung}	Signifikan	Keterangan
		B	Std. Error				
Kinerja Karyawan	Konstanta	5.670	6.123		.926	.364	
	X ₁	.378	.197	.357	1.913	.068	Tidak Signifikan
	X ₂	.362	.182	.371	1.989	.059	Signifikan
Variabel Dependen	Y						
R		.470					
R Square (R ²)		.221					
Adjusted R Square		.153					
F _{hitung}		3.263					
t _{tabel}		F _{tabel} : 3.027					

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.357 (X_1) + 0.371 (X_2)$$

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jika variabel pelatihan dan pengembangan karir sudah baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) memiliki hubungan dengan variabel dependen (Y).

F. Hasil Uji Statistik (Uji F, Uji t dan Uji Dominan)

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji F dapat digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas yang

menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar $3,263 > 3.027$. Dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi tersebut telah signifikan atau sudah sesuai yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.776	2	12.888	3.263	.057 ^b
	Residual	90.840	23	3.950		
	Total	116.615	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa “uji t” digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dapat mempengaruhi dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikan > 0.05 (5%) pada penelitian ini yaitu t_{tabel} 1.943, hasil dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 7: Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.670	6.123		.926	.364
	Pelatihan	.378	.197	.357	1.913	.068
	Pengembangan	.362	.182	.371	1.989	.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh dominan ini dapat dilihat dari variabel independen dengan hasil *Standardized Coefficient Beta* paling besar. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa *Standardized Coefficient Beta* variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah sebesar 0.371 sedangkan variabel Pelatihan (X_1) memiliki hasil 0.357. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Kari (X_2) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8: Hasil Uji Dominan

Variabel Bebas	Standardized Coefficients Beta
Pelatihan (X_1)	0.357
Pengembangan Karir (X_2)	0.371

Keretbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dialami selama pelaksanaan penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri yaitu objek penelitian hanya fokus kepada pelatihan dan pengembangan karir saja, yang mana terdapat banyak objek lainnya seperti kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dalam membantu meningkatkan kinerja, motivasi untuk karyawan yang dapat meningkatkan kinerja, penilaian kinerja secara terbuka yang mana karyawan akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya, penghargaan atau *reward*, keterlibatan kerja, pengembangan organisasi, keterlibatan karyawan, pemberdayaan karyawan serta promosi karyawan, maka yang akan diterima karyawan akan membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri.
2. Pada penelitian dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri.
3. Sesuai dengan data yang diperoleh terdapat variabel yang dominan yang mampu meningkatkan Kinerja Karyawan, menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan pelatihan.

Saran

1. Pelatihan yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri perlu ditingkatkan lagi untuk

- prakteknya agar sesuai dengan teori yang diberikan. Pemateri agar lebih mempersiapkan dengan tepat dan berkualitas baik supaya dapat diterima karyawan dan diaplikasikan dan sesuai dalam pekerjaan yang dilaksanakan setiap harinya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Pengembangan karir yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri perlu ditingkatkan pada faktor pengukuran kemampuan akan lamanya masa kerja. Karyawan yang merasa kemampuannya di nilai dengan masa kerja tidak efektif. Tentu hal ini harus disesuaikan dengan kemampuan yang di miliki masing-masing individu yang tidak dilihat dari lamanya masa kerja karyawan.
 3. Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, sebaiknya untuk dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang belum pernah diteliti.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga.
- Zainal, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- A.Noë, Raymond, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Buku 1, Edisi 6, Jakarta Selatan: Penerbit Selemba Empat.
- Murwansyah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Hal 77-78. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Siagian., & Sondang, P. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Ed. 3*. Jakarta: PT Rajawali press
- Samsudin., & Sadili. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alex, Nitisemito. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Simamora, Hendry. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 3, Cetakan 5. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.25*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Sejarah BPJS Ketenagakerjaan*. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Visi, Misi dan Moto BPJS Ketenagakerjaan*. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Visi,-Misi,-dan-Moto.html>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- BPJS Ketenagakerjaan. *Sumberdaya Manusia BPJS Ketenagakerjaan*. (<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Sumber-Daya-Manusia.html>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Akseleran.co.id. 2020. *Ini Dampak Pengembangan Teknologi yang dapat dirasakan*. (<https://www.akseleran.co.id/blog/perembangan-teknologi/>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Cekkembali.com. 2017. *Pengertian Pengembangan SDM (Sumberdaya Manusia)*. (<https://www.cekkembali.com/pengembangan-sdm/>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Blogspot.com. 2015. *Tujuan Pengembangan SDM (Sumberdaya Manusia)*. (<http://kulpulan-materi.blogspot.com/2015/09/tujuan-pengembangan-sumber-daya-manusia.html>). Diakses tanggal 10 November 2020.

- Tribunsolo.com. 2016. Jenis Kelamin di Perusahaan. (<https://solo.tribunnews.com/2016/05/10/mengapa-lebih-banyak-dicari-karyawan-wanita-ketimbang-pria-ternyata-ini-alasannya>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Hiredtoday.com. 2015. Usia Produktif bagi Pekerja. (<http://www.hiredtoday.com/tips-karir/articles/usia-produktif-bagi-pekerja>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Tempo.co. 2017. Pendidikan di Perusahaan. (<https://cantik.tempo.co/read/907164/pekerja-bergelar-sarjana-jadi-incaran-perusahaan>). Diakses tanggal 10 November 2020.
- Frank Nana Kweku Otoo. 2018. *Measuring The Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprises*.
- James Baba Abugre and David Nasere. 2019. *Do High-Performance Work Systems Mediate The Relationship Between HR Practices And Employee Performance in Multinational Corporations (MNCs) in Developing Economies*.
- Mohamad Ali Kareem and Ibrahim Jaafar Hussein. 2019. *The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness*.
- Kasimu Sendawula. 2018. *Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence From Uganda's Health Sector*.
- Amami Abu Rumman, Lina Al-Abbadi, and Rawan Alshawabkeh. 2020. *The Impact of Human Resource Development Practices on Employee Engagement and Performance in Jordanian Family Restaurants*.
- Okafor C.N, Ofobruku S.A, Obi-Anike H.O, and Agbaeze E.K. 2019. *An Investigation Of The Effect Of Human Capital Development On Employees' Performance In Nigeria Public Hospitals: A Study Of The Federal Medical Hospital Keffi*.
- Sanjay Deshpande and M M Munshi. 2020. *The Impact of Soft Skill Training On The Behavior and Work Performance of Employees in service Organizations*.
- Arubayi D. O, Ermoafuru E. D, and Egbule A. C. S. 2020. *Human Resource Development and Employee Performance: The Role Of Individual Absorptive Capacity In The Nigerian Oil Sector*.

Kuesioner

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	Saya merasa bahwa perusahaan sudah melaksanakan program pelatihan sesuai dengan prosedur dan memberikan instruktur yang menguasai materi.	Mangkunegara (2011)
	X _{1.2}	Saya mengikuti seleksi dan selalu semangat saat melaksanakan program pelatihan yang diberikan perusahaan.	
	X _{1.3}	Materi yang diberikan pada program pelatihan harus tepat sasaran agar dapat diaplikasikan dan sesuai dengan tujuan.	
	X _{1.4}	Metode yang diberikan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan dapat saya pahami.	

	X _{1.5}	Materi pelatihan yang telah dilaksanakan membantu saya untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan.	
Pengembangan Karir (X₂)	X _{2.1}	Perusahaan melakukan rotasi karyawan untuk mengembangkan karir.	Simamora (2012)
	X _{2.2}	Tingkat kemampuan pegawai dapat diukur dengan lamanya masa kerja.	
	X _{2.3}	Atasan menempatkan karyawan dilihat melalui pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.	
	X _{2.4}	Jabatan yang diberikan kepada karyawan memerlukan keahlian keterampilan melalui diklat.	
	X _{2.5}	Perusahaan dapat membantu saya dalam pengembangan karir.	
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	Saya selalu disiplin dan tetap fokus dalam melaksanakan pekerjaan.	Kasmir (2016)
	Y _{1.2}	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	
	Y _{1.3}	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan akurat.	
	Y _{1.4}	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam tim dan rekan kerja.	
	Y _{1.5}	Atasan selalu mengawasi pekerjaan karyawan agar dapat meminimalisir kesalahan.	