



Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Muhammad Muhlis, Soepeno, Rachmatulaily Tina Kartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
lailyrinda@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. Metode pengumpulan data diolah melalui penyebaran kuesioner, wawancara terhadap responden dan data internal dari pihak Personalia PT. Indokarlo Perkasa. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Produksi Extruded Shift B sebanyak 46 Orang. Analisis data menggunakan statistik korelasi, regresi, determinasi dan testing hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara Pelatihan dan Pemotivasian secara simultan dengan Pengembangan Karir Karyawan adalah kuat dan positif dengan koefisien korelasi (r) = 0,603. Analisis test-hipotesis diperoleh nilai F hitung = 12,303 > F tabel = 3,21. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan dan Pemotivasian terhadap Pengembangan Karir Karyawan

Kata Kunci: Pelatihan, Pemotivasian dan Pengembangan Karir Karyawan.

I. Pendahuluan

Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan

merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Untuk membentuk suatu sumber daya manusia yang efektif dan efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan suatu kerja keras dimana melibatkan seluruh stakeholder. Pelatihan merupakan salah satu yang

berpengaruh untuk membentuk sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dimana hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya kualitas pegawai pada organisasi. Pemberian pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pelatihan tidak hanya memanfaatkan tenaga kerja tetapi juga salah satu upaya untuk memajukan karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikiran dan ketrampilan lain.

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan dengan adanya motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Pemotivasian merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu maupun dari luar untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pemotivasian merupakan salah satu

reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan tensi yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Karyawan yang termotivasi selain untuk memenuhi keinginannya sebagai makhluk sosial juga pasti mengharapkan agar karir pekerjaannya meningkat dan berkembang.

Seorang karyawan sebagai makhluk sosial pasti mempunyai keinginan agar karirnya berkembang, maka dari itu kebutuhan untuk merencanakan karir karyawan timbul baik itu dari kekuatan-kekuatan ekonomi maupun sosial. Jika organisasi atau perusahaan itu ingin tetap bertahan dan berhasil baik dalam satu lingkungan yang berubah, sumber daya manusianya harus selalu dikembangkan. Pelaksanaan program pengembangan karir adalah termasuk dalam bagian dari pengembangan sumber daya manusia yang apabila direncanakan secara khusus akan memberikan hasil yang lebih besar dari pada hanya bergantung pada kesempatan atau perekrutan dari luar yang mungkin dilaksanakan terburu-buru. Disamping itu akan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan jika tidak ada perhatian dari manajemen untuk kemajuan karir yang pantas.

Para karyawan modern menekankan bahwa semua pekerjaan perlu diintegrasikan secara efektif dengan kebutuhan manusia untuk

kebutuhan pribadi, harapan-harapan keluarga dan persyaratan-persyaratan etis dari masyarakat. Pengembangan karir juga merupakan persepsi orang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut. Karir tercermin dalam gagasan bahwa seseorang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri seorang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan status dan dihargai oleh orang lain sesuai kapasitasnya.

PT. Indokarlo Perkasa sebagai salah satu perusahaan manufaktur di bidang komponen otomotif baik itu roda dua maupun roda empat, seiring kemajuan zaman dan perkembangan teknologi yang semakin canggih mempunyai beberapa pesaing yang mana hal itu merupakan suatu tantangan besar agar perusahaan tetap bertahan dan menjaga kepercayaan para pelanggannya, maka dari itu beberapa langkah pastinya akan dilakukan oleh pihak perusahaan dalam hal ini adalah manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa?

2. Apakah pementiasian mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa?
3. Apakah pelatihan dan pementiasian secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa?
4. Bagaimana tingkat pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa?

Tujuan Penelitian

Adapun selain untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pementiasian terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pementiasian terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa.
4. Untuk mengetahui tingkat pengembangan karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa.

II. Tinjauan Pustaka

Pelatihan

Menurut (Dessler, 1982) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat (Sikula, 1981), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dan menurut Alex S. Nitisemito (2000:53), pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Teknik Pelatihan

Berbagai macam teknik pelatihan yang biasa digunakan menurut (Handoko, 2007) sebagai berikut:

1. Rotasi Jabatan
2. Latihan Instruksi Pekerjaan
3. Magang
4. Pembinaan
5. Penugasan Sementara

Indikator Pelatihan

Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2013) Andrew F.

Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan Teknis
4. Mempelajari Pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Unsur-Unsur dan Proses Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:47), terdapat enam unsur dalam pelatihan diantaranya:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2014), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Harold Koontz (1980), motivasi ialah mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan menurut Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Indikator Motivasi

Motivasi adalah hal yang penting karena menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia dari diri sendiri maupun dari luar diri agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi yang digunakan mengambil dari beberapa teori kebutuhan menurut Maslow, Herzberg, & McClelland (2006:221-223) hal ini karena teori tersebut dapat dijadikan indikator motivasi antara lain:

1. Kebutuhan Akan Prestasi
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Kebutuhan Untuk Berafiliasi
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
3. Kebutuhan Akan Penghargaan
Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi.

4. Kebutuhan Untuk Aktualisasi Diri
Pada puncak hirarki terdapat kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir menurut Edwin B. Flippo, (1995:273), yaitu:

1. Kemampuan manajerial
- 2, Kemampuan fungsional teknis
3. Keamanan
4. Kreatifitas
5. Otonomi independensi.

Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir, kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator karir menurut (Veithzal Rivai, 2003:209) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Karir
2. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril
3. Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Materil
4. Pelatihan
5. Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir
6. Informasi Karir
7. Promosi
8. Mutasi
9. Penempatan Karyawan Pada Pekerjaan Yang Tepat
10. Pengembangan Tenaga Kerja

III. Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel
Pelatihan (X1) Pada PT. Indokarlo Perkasa
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,1304	15,360	,351	,368	,821
X1.2	34,8696	14,249	,626	,719	,799
X1.3	34,8478	14,132	,537	,621	,805
X1.4	35,0435	13,109	,511	,430	,810
X1.5	34,9565	13,331	,623	,489	,795
X1.6	35,1739	14,058	,493	,508	,809
X1.7	35,0217	14,511	,463	,436	,812
X1.8	34,9783	13,666	,702	,650	,790
X1.9	35,0435	14,487	,348	,393	,826
X1.10	34,9565	14,131	,520	,437	,806

Tabel .2
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pelatihan (X1)
Pada PT. Indokarlo Perkasa

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
X1.1	0,351	0,290	VALID
X1.2	0,626	0,290	VALID
X1.3	0,537	0,290	VALID
X1.4	0,511	0,290	VALID
X1.5	0,623	0,290	VALID
X1.6	0,493	0,290	VALID
X1.7	0,463	0,290	VALID
X1.8	0,702	0,290	VALID
X1.9	0,348	0,290	VALID
X1.10	0,520	0,290	VALID

Dari Tabel 2 dapat di ketahui bahwa untuk variabel Pelatihan (X1), dengan 10 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid,

semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi > r tabel dengan r-tabel (n = 46) = 0,290. Nilai korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 8 dengan nilai r 0,702.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel
Pemotivasian (X2) Pada PT. Indokarlo Perkasa

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36,0217	13,755	,738	,732	,794
X2.2	36,1522	13,199	,719	,763	,794
X2.3	36,0217	14,822	,517	,427	,818
X2.4	36,0652	14,240	,519	,474	,819
X2.5	36,0870	14,703	,684	,687	,803
X2.6	36,0870	15,503	,426	,556	,826
X2.7	36,1522	15,776	,423	,473	,826
X2.8	35,9348	16,240	,322	,504	,835
X2.9	35,9348	16,373	,358	,337	,831
X2.10	35,9348	15,351	,519	,340	,818

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pemotivasian (X2)
Pada PT. Indokarlo Perkasa

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
X2.1	0,738	0,290	VALID
X2.2	0,719	0,290	VALID
X2.3	0,517	0,290	VALID
X2.4	0,519	0,290	VALID
X2.5	0,684	0,290	VALID
X2.6	0,426	0,290	VALID
X2.7	0,423	0,290	VALID
X2.8	0,322	0,290	VALID
X2.9	0,358	0,290	VALID
X2.10	0,519	0,290	VALID

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa untuk variabel Pemotivasian (X2), dengan 10 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki

nilai korelasi > r tabel dengan r-tabel (n = 46) = 0,290. Nilai korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 1 dengan nilai r 0,738.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y) Pada PT. Indokarlo Perkasa

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,7174	13,274	,442	,441	,733
Y.2	34,4348	13,451	,449	,917	,731
Y.3	34,2174	14,707	,348	,206	,745
Y.4	34,3478	12,899	,512	,401	,721
Y.5	34,4565	14,165	,402	,386	,738
Y.6	34,3261	14,758	,331	,296	,747
Y.7	34,3696	14,105	,484	,469	,728
Y.8	34,2826	14,874	,302	,283	,750
Y.9	34,3478	13,832	,488	,551	,727
Y.10	34,4565	13,676	,424	,917	,735

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pengembangan Karir (Y) Pada PT. Indokarlo Perkasa

Butir Kuesioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Y.1	0,442	0,290	VALID
Y.2	0,449	0,290	VALID
Y.3	0,348	0,290	VALID
Y.4	0,512	0,290	VALID
Y.5	0,402	0,290	VALID
Y.6	0,331	0,290	VALID
Y.7	0,484	0,290	VALID
Y.8	0,302	0,290	VALID
Y.9	0,488	0,290	VALID
Y.10	0,424	0,290	VALID

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa untuk variabel Pengembangan Karir (Y), dengan 10 pertanyaan yang ada dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi > r tabel dengan r-tabel (n = 46) = 0,290. Nilai korelasi terbesar adalah pada pertanyaan 4 dengan nilai r 0,512.

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil uji validitas setiap variabel adalah valid karena r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$). Dengan nilai korelasi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,702, variabel Pemasaran (X2) sebesar 0,545 dan variabel Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,515.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap
Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

Jika dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,823, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam

kuesioner variabel Pelatihan adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap
Variabel Pemotivasian (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	10

Jika dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,833, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan

dalam kuesioner variabel Pemotivasian adalah Reliabel dan dapat diterima.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas dengan Program Aplikasi Komputer Terhadap
Variabel Pengembangan Karir (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Jika dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,756, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel Pengembangan Karir adalah Reliabel dan dapat diterima.

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Pelatihan, Pemasukan dan Pengembangan Karir adalah Reliabel, dengan nilai koefisien alpha untuk variabel (X_1) sebesar 0,813, (X_2) sebesar 0,833 dan (Y) sebesar 0,756.

Persepsi karyawan PT. Indokarlo Perkasa terhadap Pelatihan

atau 22,40% cukup setuju, 7 atau 1,52% tidak setuju dan 1 atau 0,21% sangat tidak setuju.

Persepsi karyawan PT. Indokarlo Perkasa terhadap Pemasukan mendapatkan penilaian dengan kategori Baik (B), yaitu sebesar 4,00 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19. Dengan perincian penilaian karyawan terdiri dari 4 karyawan atau 8,69% memberikan persepsi Sedang (S), 27 karyawan atau 58,69% memberikan persepsi Baik (B), dan 15 karyawan atau 32,60% memberikan persepsi Sangat Baik (SB). Pertanyaan dengan nilai persepsi terbesar pada pertanyaan 8, 9 dan 10 dengan nilai 4,11. Dan nilai persepsi terkecil pada pertanyaan 2 dan 7 dengan nilai 3,89. Dari keseluruhan jawaban yang berjumlah 460 ada 100 atau 21,73% jawaban sangat setuju, 252 atau 54,78% setuju, 103 atau 22,40% cukup setuju dan 5 atau 1,08% tidak setuju.

mendapatkan penilaian dengan kategori Baik (B), yaitu sebesar 3,89 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19. Dengan perincian penilaian karyawan terdiri dari 3 karyawan atau 6,52% memberikan persepsi Sedang (S), 35 karyawan atau 76,08% memberikan persepsi Baik (B), dan 8 karyawan atau 17,39% memberikan persepsi Sangat Baik (SB). Pertanyaan dengan nilai persepsi terbesar pada pertanyaan 3 dengan nilai rata-rata 4,04, dan nilai persepsi terkecil pada pertanyaan 6 dengan nilai rata-rata 3,72.. Dari keseluruhan jawaban yang berjumlah 460 ada 69 atau 15,00% jawaban sangat setuju, 280 atau 60,87% setuju, 103

Persepsi karyawan PT. Indokarlo Perkasa terhadap Pengembangan Karir mendapatkan penilaian dengan kategori Baik (B), yaitu sebesar 3,82 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19. Dengan perincian penilaian karyawan terdiri dari 2 karyawan atau 4,34% memberikan persepsi Sedang (S), 34 karyawan atau 73,91% memberikan persepsi Baik (B), dan 10 karyawan atau 21,73% memberikan persepsi Sangat Baik (SB). Untuk pertanyaan dengan nilai persepsi terbesar pada pertanyaan 3 dengan nilai 4,00, dan nilai persepsi terkecil pada pertanyaan 1 dengan nilai 3,50. Dari keseluruhan jawaban yang berjumlah 460 dapat dilihat bahwa ada 78 atau 16,96% jawaban sangat setuju, 234 atau 50,86% setuju, 135 atau 29,35% cukup setuju dan 13 atau 2,83% tidak setuju.

Adapun hubungan antara Pelatihan dan Pemasukan terhadap Pengembangan Karir pada PT.

Indokarlo Perkasa Cibinong diketahui dari nilai F hitung berdasarkan hitungan Program Aplikasi Komputer sebesar 12,303, dimana $F_{hitung} = 12,303 > F_{tabel} = 3,21$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_1), dan variabel Pemasukan (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Pengembangan Karir (Y). Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif yaitu sebesar 0,603, berarti apabila secara bersama-sama kenaikan X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan Y .

IV. Penutup Kesimpulan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan karir diketahui dari nilai $t_{hitung} = 4,488$ dan $t_{tabel} = 2,015$. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Pengembangan Karir. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif yaitu sebesar 0,556.

2. Pengaruh Pemasukan terhadap Pengembangan Karir diketahui dari nilai $t_{hitung} = 3,809$ dan $t_{tabel} = 2,015$. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemasukan terhadap Pengembangan Karir. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif yaitu sebesar 0,479.

3. Persepsi karyawan PT. Indokarlo Perkasa terhadap pengembangan karir mendapatkan penilaian dengan kategori Baik (B), yaitu sebesar 3,82 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19.

4. Adapun pengaruh antara Pelatihan dan Pemasukan secara simultan terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. Indokarlo Perkasa diketahui dengan nilai $F_{hitung} = 12,303$ dan $F_{tabel} = 3,21$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1), dan variabel Pemasukan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh kuat dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir (Y).

Saran

1. Pelatihan yang dilaksanakan PT. Indokarlo Perkasa terhadap karyawan baru atau lama sudah baik. Dan ke depannya agar lebih terprogram dan dilaksanakan secara berkala, bahkan mendatangkan pihak eksternal yang menggunakan metode lebih inovatif sehingga materi yang disampaikan mudah difahami oleh peserta dan tentunya agar tepat sasaran. Semua itu bertujuan untuk meningkatkan skill dan knowledge karyawan yang akan berdampak positif terhadap pengembangan karir dan kemajuan perusahaan.

2. Upaya pemasukan terhadap karyawan yang dilakukan PT. Indokarlo Perkasa secara langsung (memberikan pujian, piala penghargaan, bonus dan piagam) dan tidak langsung (pemberian ruangan kerja, penciptaan suasana serta kondisi kerja yang aman dan nyaman) sudah baik. Dan agar lebih ditingkatkan lagi terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan yang tidak terpenuhi, penyelesaian atau penengahan konflik internal antar karyawan dan pemberian himbuan

secara terus menerus mengenai pentingnya menjaga kesehatan dan keselamatan diri pribadi dalam ruang lingkup perusahaan. Dengan semua saran itu diharapkan agar memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan pemikiran yang luas bahwa semakin giat maka peluang mengembangkan karir semakin terbuka lebar, baik itu di dalam maupun di luar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (1982). *Personnel Management* (3rd Edition). Reston: Publishing Company. Inc.
- Flippo, E. B. (1995).
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H., Herzberg, F., & McClelland, dan D. (2005). *Job Satisfaction Theory*.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sikula, A. F. (1981). *Personnel, Administration and Human Resources Management*. A. Canada: Wiley Trans-Edition.