

KINERJA KARYAWAN BALAI LATIHAN KERJA DIUKUR DARI PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN PELATIHAN

Anton Subyantoro, Supriyono

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: subyantoroantoni@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine: 1) The Effect of Work Motivation on Employee Performance, 2) The Effect of Job Training on Employee Performance, 3) The Effect of Career Development on Employee Performance, 4) The Effect of Work Motivation, Job Training, and Career Development on Employee Performance.

This research was conducted on employees of the Tulungagung Regency Work Training Center (BLK). In this study using quantitative research, the population is 48 employees. The sampling technique used was the saturated sampling technique, namely the determination of the sample in which all members of the population were used as samples. Data collection techniques using a closed questionnaire method that has been tested with validity and reliability tests. The data analysis technique used is multiple linear regression..

The results of this study indicate that partially 1) Work Motivation has an effect on Employee Performance. Motivation is a form of attention from superiors or co-workers to employees, this attention can improve employee performance. 2) Job Training has an effect on Employee Performance. An employee participating in Job Training will gain knowledge or insight about the work in their field, so that their performance will increase. 3) Career Development affects Employee Performance. Career development is very influential on his performance because of this, he can plan his future career where he works so that performance can be optimal according to goals. 4) Work Motivation, Job Training, and Career Development have an effect on Employee Performance. The results of this study can be used as input and consideration for the management of the Tulungagung Regency Work Training Center (BLK) to improve employee performance by improving the quality of human resources.

Keywords: *Work Motivation, Job Training, Career Development, and Employee Performance.*

A. Latar Belakang teoritis

Sumber daya manusia dalam perusahaan atau instansi itu sangat penting, karena mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawannya. Untuk meningkatkan hal tersebut perlu adanya pemberian perhatian berupa motivasi pada karyawan, memberikan pelatihan sesuai bidangnya dan setelah kedua diterapkan perlu adanya pengembangan karir agar karyawan bisa merencanakan karir kedepannya di tempat ia bekerja sehingga kinerja bisa optimal sesuai tujuan.

Suatu organisasi atau perusahaan harus menjaga, mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan atau karyawan yang dimiliki. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau karyawannya dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga

karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa ada tekanan. Kurangnya motivasi, pembekalan dan pelatihan yang tepat bisa membuat karyawan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dilingkungan kerja dan menurunnya semangat kerja. Hal ini berpengaruh pada karyawan yang memilih berhenti bekerja daripada mengalami tekanan dan beban ditempat dia bekerja (Larasati, 2016).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan atau karyawan memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Salah satu untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam bekerja dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses mengasah keterampilan yang ia miliki untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya, Pelatihan ini

bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga kerja atau karyawan, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Karyawan yang sudah berpengalaman juga perlu belajar, berlatih, dan menyesuaikan kembali pada perubahan-perubahan yang terjadi (Fizia, 2018).

Setelah karyawan atau karyawan diberi pelatihan, itu merupakan proses pengembangan karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan/instansi karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ada, sehingga kedepannya bisa mencapai target yang ingin dicapai. Suatu masalah yang sering kali terjadi pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru sehingga kinerja bisa maksimal. (Yulianti, 2015)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi pada kinerja ialah individu (kemampuan bekerja), usaha bekerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output *kuantitatif* maupun *kualitatif*, *keaktifan*, *fleksibilitas*, dapat diandalkan, atas hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok atau organisasi. (Katidjan, 2017)

Tujuan dalam Penelitian ini yaitu 1) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BLK Kabupaten Tulungagung. 2) Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BLK Kabupaten Tulungagung. 3) Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BLK Kabupaten Tulungagung. 4) Untuk menguji pengaruh

motivasi kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BLK Kabupaten Tulungagung

B. Metode Penelitian

Penelitian melaksanakan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif regresi linear berganda. Sebagaimana pengertian metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010, hal. 14). Sedangkan regresi linear berganda adalah regresi linier dimana sebuah variable terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variable bebas (X) (M. Iqbal, 2002, hal. 117). Penelitian ini untuk melihat seberapa besar pengaruh Kinerja Karyawan (Y) terhadap Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3).

Jumlah sampel pada penelitian ini ialah 48 karyawan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena sampel penelitian ini kurang dari 50.

Analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dengan menggunakan metode yang diterapkan. Analisis data merupakan bagian kegiatan penelitian yang sangat penting sebab pada langkah ini kesimpulan dari penelitian akan di dapat. Menurut Sugiyono (2010:207), dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data merupakan inti dari sebuah penelitian, karena dengan menganalisis data berarti peneliti akan membuktikan sesuai atau tidak hipotesis yang telah peneliti kemukakan sebelumnya. Teknik analisis penelitian ini ialah uji coba instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linieritas, dan Uji Multikolinieritas), Uji Hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dan analisis linier berganda.

Untuk mempermudah analisis data, penelitian ini menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0.

C. Hasil Dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, apakah diterima atau ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t dan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X₁), pelatihan kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃) terhadap variabel terikat kinerja

karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

a) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan perbandingan antara nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% dengan melihat kolom *two tail* sebesar 2,000. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,207	2,500		-1,283	0,206
MOTIVASI KERJA	0,086	0,038	0,081	2,255	0,029
PELATIHAN KERJA	0,757	0,070	0,745	10,759	0,000
PENGEMBANGAN KARIR	0,193	0,064	0,195	3,007	0,004

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,255 > 2,000$. Selain itu dengan menggunakan t_{tabel} juga dapat dilihat dari nilai pada kolom sig, nilai signifikan hitung $< 0,05$ yaitu $0,029 < 0,05$.

Maka dapat diketahui hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Dapat diketahui bahwa pada variabel pelatihan kerja (X₂) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $10,759 > 2,000$ dan untuk nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan pelatihan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Selanjutnya dapat diketahui bahwa pada variabel pengembangan karir (X₃) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,007 > 2,000$ dan untuk nilai signifikan yaitu sebesar $0,004 < 0,05$. Maka dapat diketahui hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

b) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan F_{hitung} dengan

F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N sebesar 50 diperoleh F_{tabel} yaitu dengan rumus $df (N1) = k - 1 (4 - 1 = 3)$ dan df

$(N2) = n - k (48 - 3 = 45)$ dengan melihat tabel *The F Distribution* $\alpha = 0.05$ sebesar 2,81.

Tabel Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3644,451	3	1214,817	48,298	,000 ^b
Residual	109,466	44	2,488		
Total	3753,917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} pada kolom F yaitu sebesar 48,298 dan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Jadi dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,298 > 2,81$ sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 dalam penelitian ini di tolak dan H_a diterima

yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Analisis Regresi Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,207	2,500		1,283	0,206
Motivasi Kerja	0,086	0,038	0,081	2,255	0,029
Pelatihan Kerja	0,757	0,070	0,745	10,759	0,000
Pengembangan Karir	0,193	0,064	0,195	3,007	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

Dari hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah nilai koefisien yang tidak terstandarisasi atau tidak ada patokan. Nilai ini menggunakan satuan yang digunakan pada data variabel dependen. Kolom ini terdiri atas b (nilai konstan) dan std. error (nilai maksimum kesalahan yang terjadi dalam memperkirakan rata-rata populasi berdasarkan sampel). Kolom B

menunjukkan koefisien b, yaitu yang menjelaskan bahwa Y (variabel terikat) akan berubah jika X (variabel bebas) diubah 1 unit.

Dari hasil regresi tersebut diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ dan berdasarkan nilai a, b₁, b₂, b₃ dapat dimasukkan ke dalam persamaan garis regresi yaitu $Y = 3,207 + 0,086X_1 + 0,0757X_2 + 0,193X_3$

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	0,971	0,969	1,577

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi pada kolom *R Square* sebesar 0,971, dan nilai determinan pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,969 atau sebesar 96,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,9% perubahan pada variabel Y dipengaruhi oleh perubahan variabel X₁, variabel X₂, variabel X₃. Sedangkan sisanya sebesar 3,1% (100% - 96,9% = 3,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel X₁, X₂ dan variabel X₃ yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

D. Hasil Penelitian

a) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0, ada pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

Apabila Motivasi Kerja tinggi, Kinerja Karyawan juga baik karena motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Karyawan yang termotivasi akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai kinerja yang baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

b) Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0, ada pengaruh Pelatihan Kerja (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi Pelatihan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Pelatihan Kerja maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

Apabila Pelatihan Kerja tinggi maka Kinerja Karyawan meningkat karena Pelatihan Kerja salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penambahan pelatihan kerja, karyawan mampu mengembangkan ide-ide baru yang memungkinkan organisasi untuk tumbuh kompetitif dan menyesuaikan bidang kinerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

c) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0, ada pengaruh Pengembangan Karir (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi Pengembangan Karir maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Pengembangan Karir maka semakin rendah Kinerja Karyawan.

Apabila Pengembangan Karir tinggi maka Kinerja Karyawan meningkat karena Pengembangan Karir merupakan peningkatan kemampuan kerja seseorang dalam rangka mencapai kinerja yang baik. Pengembangan Karir ini merupakan suatu proses peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan yang dilakukan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

d) Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0, ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir tinggi dan Kinerja Karyawan juga tinggi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam organisasi atau suatu instansi membutuhkan Motivasi Kerja agar mendorong seseorang meningkatkan kinerja, dan memberi Pelatihan Kerja agar karyawan memiliki keterampilan sesuai bidang yang ditekuninya serta pengembangan karir guna menunjukkan kinerja yang tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Tulungagung.

e) Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji linier berganda menggunakan perangkat lunak (software) Statistic Package for Social Sciences (SPSS) for Windows version 23.0

Koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 tingkat motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika penurunan 1 tingkat pada variabel motivasi kerja, maka variabel kinerja karyawan akan menurun.

Koefisien regresi X_2 (pelatihan kerja) menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 tingkat pelatihan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika penurunan 1 tingkat pada variabel pelatihan kerja, maka variabel kinerja karyawan akan menurun.

f) Koefisien Korelasi dan Determinasi Kontribusi Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Kerja (BLK) di

Kabupaten Tulungagung sebesar 96,9 % sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

2. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Teori

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini didukung dengan teori yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat berupa upaya mendorong semangat kerja dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki motivasi semangat dalam bekerja akan melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab secara baik dan tepat waktu sehingga kinerja karyawan meningkat (Hasim, 2019). Selain itu Motivasi Kerja ialah semangat dalam bekerja yang berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian kinerja yang tinggi (Setiawan, 2015). Hal ini ditandai dengan semakin tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan Balai Latihan Kerja di Kabupaten Tulungagung akan meningkat.

Pada variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Tulungagung. Hal ini sesuai dengan teori diatas, bahwa pelatihan kerja ialah proses untuk meningkatkan kompetensi atau keahlian karyawan guna melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam instansi tersebut. Tujuan pelatihan ini selain untuk meningkatkan kemampuan karyawan juga untuk memberikan kompensasi yang tidak langsung meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian (Fizia, 2018).

Selanjutnya variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) di Tulungagung. Hal ini sesuai dengan teori, karyawan diharapkan mempunyai hasil kinerja yang baik serta optimal dalam proses pengembangan karir. Pengembangan Karir ini merupakan suatu kegiatan yang menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sesuai dibutuhkan. Oleh karena itu pengembangan karir sangat perlu agar kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik (Ramli, 2018).

3. Perbandingan peneliti dengan penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini, motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian lain yang menyatakan motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Larasati, 2016) yaitu hasil penelitiannya ialah Variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X_1), Kebutuhan Afiliasi (X_2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian, Pelatihan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian lain (Fizia & Muttaqin, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi sales marketing di PT. Tri Megah Makmur. Peneliti lain (Adianto & Sugiyanto, 2019) juga menyatakan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya ialah pelatihan dan pengembangan kerja atau Bersama-Sama berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian (Sachu, 2018), yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh pembinaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik pembinaan dan pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peneliti lain (Abraham Samuel K, 2018), juga menghasilkan hasil yang sama yaitu pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT.Air Manado.

Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan & ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Balai Latihan Kerja (BLK) di Kabupaten Tulungagung

E. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel independen ialah Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir sedangkan variabel dependennya ialah Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi ialah salah satu bentuk perhatian atasan atau rekan kerja kepada karyawan, perhatian tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Seorang karyawan mengikuti Pelatihan Kerja akan mendapatkan ilmu ataupun wawasan mengenai pekerjaan yang di bidangnya, sehingga kinerja mereka akan meningkat.
3. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir ini sangat berpengaruh pada kinerjanya karena hal ini, dapat merencanakan karir kedepannya ditempat ia bekerja sehingga kinerja bisa optimal sesuai tujuan.
4. Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

F. Referensi

Abraham Samuel K, B. T. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
<https://doi.org/10.35794/emb.v6i1.19099>
- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 499–509.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–26.
- Anshori, M. (2009). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: UNAIR.
- Arianto, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254949.
- Didi Pianda, S. M. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Fizia, N., & Muttaqin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477–1546.
<https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>.
- Hardikriyawan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Qiara Media.
- Katidjan, P., & Pawirosumarto, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- Khitam, M. chusnul. (2016). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi (Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Kompetensi Teknik) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Lamongan). *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, I(01), 67–77.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Leonade. (2019, Februari 11). *Studi Manajemen*. Dipetik Oktober 29, 2020, dari Teori Motivasi: <https://www.studimanajemen.com/2019/02/teori-motivasi-abraham-maslow-hierarki.html>
- Massie, R., & Tewal, B. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 11.
- Pettarani, A., & Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 66–81.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/7r6fw>
- Sachu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan

- Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(3), 238. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1801>
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Suhartono. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, II(2), 31–43. [org/10.17509/gea.v9i1.1680](https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680)
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.