

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENUNJANG AKADEMIK UNIVERSITAS TELKOM

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON THE TPA HR PERFORMANCE OF TELKOM UNIVERSITY

Virda Nurbaningrum¹, Alex Winarno²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom

¹virdanb@student.telkomuniversity.ac.id ²winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Keberhasilan organisasi dalam mengadaptasi perubahannya sangat bergantung kepada SDM yang dimilikinya. Hal ini karena SDM merupakan sumber daya inti dalam organisasi yang memiliki peran sebagai pelaksana strategi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan yang dilakukan oleh Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka perlunya pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan pengembangan karier dan sistem pelatihan dari perusahaan. Dengan upaya mengembangkan kariernya, para karyawan akan selalu bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya serta pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja tenaga penunjang akademik Universitas Telkom.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh TPA Universitas Telkom dan pengambilan sampel dengan metode teknik probabilitas *sampling* dengan jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 78 responden. Teknik pengumpulan data yaitu data primer dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan data sekunder dengan menggunakan studi pustaka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Pengembangan Krier berada pada kategori baik, pada variable Pelatihan berada pada kategori baik, dan pada Variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori baik. Dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan karier dan pelatihan maka semakin meningkat kinerja Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengembangan Karier

Abstract

The success of the organization in adapting its environmental changes depends heavily on its human resources. This is because SDM is a core resource in the organization that has the role of implementing the organizational strategy in achieving its objectives. It is in line by the academic supporting personnel of Telkom University. Human resources are an asset of the company and a very important factor to determine the success or failure of an organization in achieving its objectives. Hence the need to maintain human resources by observing the development of the karirer and training system of the company. With the effort to develop his career, employees will always work well according to their duties and responsibilities as well as training is one of the efforts to improve the quality of human resources in the workforce so as to improve the performance of the company. The purpose of this research is to know the effect of career development and training on the performance of academic supporting personnel of Telkom University.

In this research the author uses quantitative methods with the analysis technique used i.e. multiple linear regression analyses. The population used is the entire TPA University of Telkom and sampling by methods of the probability of sampling techniques with the number of respondents in this study of 78 respondents. Data collection techniques are primary data using the deployment of questionnaires and secondary data using library studies.

The results of research conducted by researchers showed that the Krier development is in good category, in the training variables are in good category, and in the employee performance variables are in good category. From this research showed that there is a significant influence on career development and training in the academic supporting energy performance of Telkom University both partially and simultaneously. This shows that the higher career development and training is increasing the performance of the academic supporting personnel of Telkom University.

Keywords: employee performance, human resource management, training, career development

1. Pendahuluan

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting terutama di era saat ini dimana perkembangan teknologi dan informasi yang bergerak sangat cepat menembus batas-batas antar negara yang disebut era globalisasi. Era globalisasi dicirikan oleh tingkat persaingan yang tinggi dan setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Jika organisasi tidak mampu beradaptasi di lingkungan yang terus berubah maka akan menyebabkan organisasi tersebut kalah bersaing dengan kompetitornya. Keberhasilan organisasi dalam mengadaptasi perubahannya sangat bergantung kepada SDM yang dimilikinya. Hal ini karena SDM merupakan sumber daya inti dalam organisasi yang memiliki peran sebagai pelaksana strategi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi perlu menerapkan manajemen SDM secara baik agar SDM dapat terus meningkatkan kinerjanya, baik kinerja individu maupun kinerja kelompok yang pada akhirnya peningkatan kinerja SDM tersebut akan berdampak kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang didukung oleh kinerja yang tinggi SDMnya adalah organisasi yang dapat meningkatkan efektivitasnya. Peningkatan efektivitas organisasi berkorelasi dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat jelas bahwa peranan manajemen SDM menjadi faktor penting bagi setiap organisasi tidak terkecuali universitas sebagai lembaga pendidikan tinggi. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara dalam Yusuf, 2016: 5).

Universitas Telkom sebagai salah satu organisasi pendidikan tinggi sangat bertumpu kepada SDM dalam mencapai tujuannya dan melakukan evaluasi kinerja SDM yang hasilnya digunakan sebagai informasi pembuatan kebijakan-kebijakan dan strategi universitas. Selain dosen sebagai SDM inti universitas, salah satu unsur SDM yang turut membantu keberhasilan Universitas Telkom dalam menacapai tujuannya adalah Tenaga Penunjang Akademik (TPA). Tabel 1.2 menunjukkan data rekapitulasi pencapaian kinerja TPA dalam kurun waktu tahun 2015-2018. Peranan TPA dalam kegiatan operasional universitas turut menjadi penentu keberhasilan universitas. Dosen sebagai SDM utama di universitas tidak akan bekerja secara efektif tanpa dukungan dari TPA tersebut. Dalam konteks inilah TPA menjadi unsur sumber daya yang juga memiliki peran strategis bagi universitas. Tabel 1.2 tersebut tidak mencantumkan pencapaian kinerja TPA tahun 2019 karena berdasarkan penjelasan Manajer SDM Universitas Telkom, pada saat data penelitian ini dikumpulkan, pencapaian kinerja TPA tersebut belum selesai diproses.

Data Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada Tahun 2015 ada sebanyak 5,77% TPA berkinerja pada kategori P3 dan sebanyak 0,64% TPA berkinerja pada kategori P4. Pada Tahun 2016 dan 2017 keadaan masih sama karena masih terdapat TPA yang berkinerja pada kategori P3 dan P4 bahkan ada yang berkinerja pada kategori P5, yaitu masing-masing sebanyak 0,36% dan sebanyak 0,33%. Pada Tahun 2018 terjadi penurunan tingkat kinerja TPA karena terjadi peningkatan persentase kinerja TPA yang berkategori P3 dari tahun 2017, yaitu sebanyak 3,01% meningkat menjadi 8,04%. Hal ini ditunjukkan oleh masih terdapat TPA yang berkinerja pada kategori P3 dan P4 bahkan ada yang berkinerja pada kategori P5, yaitu ada sebanyak 5,77% karyawan berkinerja P3 pada tahun 2015, meningkat menjadi 8,04% pada tahun 2018. Dapat diketahui bahwa kinerja TPA Universitas Telkom masih belum sesuai target universitas, karena universitas menargetkan kinerja TPA pada kategori P2 sedangkan realisasinya masih ada TPA yang berkinerja pada kategori P3 bahkan P4. Hal ini mengacu pada Surat Keputusan Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan Telkom Nomor: KEP.0225/00/DGS-HK01/YPT/2019 tentang Manajemen Karier Pegawai dilingkungan Yayasan Pendidikan Telkom, dimana syarat kenaikan level jabatan dan syarat promosi TPA minimal seseorang harus berkinerja pada kategori P2. Dipertegas dalam aturan tersebut bahwa TPA yang berkinerja pada kategori P3, P4 dan P5 berarti berkinerja belum sesuai target universitas..

Menurut Supardi (2016:13), salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan melakukan pengembangan karier. Karena dengan upaya mengembangkan kariernya, para karyawan akan selalu bekerja dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya karyawan tersebut memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Universitas Telkom menerapkan manajemen karier TPA sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Penerapan manajemen karier tersebut berupa pengembangan karier TPA melalui rencana karier pribadinya dan formasi organisasi. Penerapan manajemen karier yang efektif diharapkan dapat meningkatkan motivasi TPA dalam bekerja sehingga kinerjanya terus meningkat. Praktek manajemen karier TPA di Universitas Telkom diwujudkan melalui sebuah kebijakan manajemen karier yang telah ditetapkan. Pengembangan karier yang diberikan adalah bentuk upaya universitas dalam memberikan kesempatan kepada pegawai TPA untuk meniti kariernya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan universitas. Setiap pegawai TPA dengan bimbingan atasan langsung dapat merencanakan kariernya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Perencanaan karier pada pegawai TPA dilakukan sejalan dengan perencanaan strategis bidang SDM yang meliputi arah pengembangan

Universitas Telkom. Kebijakan manajemen karier di Universitas Telkom bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan karier individu pegawai, sehingga atasan dan bawahan dapat secara aktif berperan dalam pengembangan karier pegawai dan tersedianya pegawai TPA yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini atau yang akan datang. Secara garis besar daftar jabatan TPA sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.3. Jabatan TPA diberikan kepada pegawai sebagai sebutan kedudukan dalam organisasi serta dasar untuk pemberian remunerasi dan pergerakan karier yang didasarkan pada posisi, tugas, hak wewenang dan tanggung jawab. Jabatan TPA diatur dalam jalur karier, yang terdiri atas Sub Jabatan Penunjang Akademik dan Sub Jabatan Fungsional. Jabatan awal untuk TPA yang ditetapkan dalam surat Keputusan Dewan Pengurus Yayasan berada pada Sub Jabatan TPA level muda kelas 1. Pergerakan karier TPA pada Universitas Telkom dilakukan dengan kenaikan jabatan TPA yang terdiri dari Kenaikan pada Sub Jabatan Penunjang Akademik dan Kenaikan pada Sub Jabatan Fungsional.

Selain pengembangan karier, upaya yang dilakukan Universitas Telkom dalam meningkatkan kompetensi TPA adalah melalui pemberian pelatihan. Apabila pelatihan sudah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan Universitas Telkom, maka hal ini akan mampu meningkatkan kinerja TPA karena kompetensi TPA mampu memenuhi tuntutan tugasnya. Menurut Dessler (2015:284), bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Setiap tahun Universitas Telkom memberikan pelatihan kepada TPA. Kebutuhan pelatihan TPA disusun berdasarkan analisa gap antara kompetensi TPA dan tuntutan tugas yang terus berkembang selaras dengan strategi universitas. Berikut adalah data pelatihan TPA Universitas Telkom pada tahun 2019. dapat diketahui bahwa berbagai kegiatan pelatihan telah dilaksanakan untuk TPA. Dapat dilihat pada Pelatihan & Sertifikasi Laravel Advanced Web Development dan Pelatihan & Sertifikasi RHCSA Rapid Track Course masih ada pegawai yang belum lulus. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer SDM, dijelaskan bahwa TPA yang tidak lulus pada suatu kegiatan pelatihan akan diberikan kesempatan untuk mengikuti kembali pelatihan yang sama pada tahun berikutnya. Hal ini bertujuan supaya gap antara kompetensi dan tuntutan tugas TPA dapat diatasi, sehingga kinerja TPA dapat terus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:67) yang menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Selain menganalisa berdasarkan data empiris yang tersaji peneliti juga melakukan pra kuesioner untuk menggali persepsi TPA tentang tingkat kinerja, penerapan manajemen karier melalui program pengembangan karier TPA dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang telah dijalankan. Pra kuesioner disebarikan kepada 20 orang TPA yang dipilih secara acak. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai terbilang masih minim karena masih terdapat karyawan yang memberikan respon negatif terhadap pernyataan yang terdapat di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri (sedikit pengawasan) yang mendapat respon negatif sebesar 60% dari 20 orang yang mengartikan bahwa pegawai TPA di Universitas Telkom belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mandiri. Selain itu pada pernyataan universitas memberikan kesempatan promosi sesuai dengan kinerja pegawai mendapat respon negatif sebesar 75% dari 20 orang yang berarti kesempatan promosi yang diberikan belum sesuai dengan kinerja pegawai dan pada pernyataan metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan peserta pelatihan juga mendapat respon negatif sebesar 55% dari 30 orang yang menunjukkan bahwa metode dalam pelatihan belum sesuai dengan kemampuan pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja TPA pada Universitas Telkom, dengan mengajukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kinerja TPA Universitas Telkom". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengembangan karier pada pegawai TPA Universitas Telkom?
- b. Bagaimana pelatihan pada pegawai TPA Universitas Telkom?
- c. Bagaimana kinerja pada pegawai TPA Universitas Telkom?
- d. Bagaimana pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja pegawai TPA Universitas Telkom baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison et al. (2017:10) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan diri dalam memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

2.2 Kinerja Pegawai Karyawan dan Dimensi Kepuasan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan yang dilakukan atas tugas dan tanggung jawabnya ke perusahaan dalam suatu periode tertentu agar dapat mengukur kinerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Kasmir (2016:208) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Penekanan Biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan Antar Pegawai

2.3 Pengembangan Karier dan Dimensi Pengembangan Karier

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015:212) pengembangan karir adalah usaha yang terorganisasi dan terencana yang dilakukan organisasi yang terdiri dari proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir agar ada timbal baik antar pegawai dengan organisasinya. Berikut adalah dimensi-dimensi yang ada pada penelitian ini:

- a. Prestasi Kerja
- b. *Exposure*
- c. Permintaan Berhenti
- d. Kesetiaan Pada Organisasi
- e. Mentor dan Sponsor
- f. Kesempatan untuk Tumbuh dan Berkembang

2.4 Pelatihan dan Dimensi Pelatihan

Menurut Caple dalam Priansa (2014: 175), memberikan pengertian bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/ keterampilan/ sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

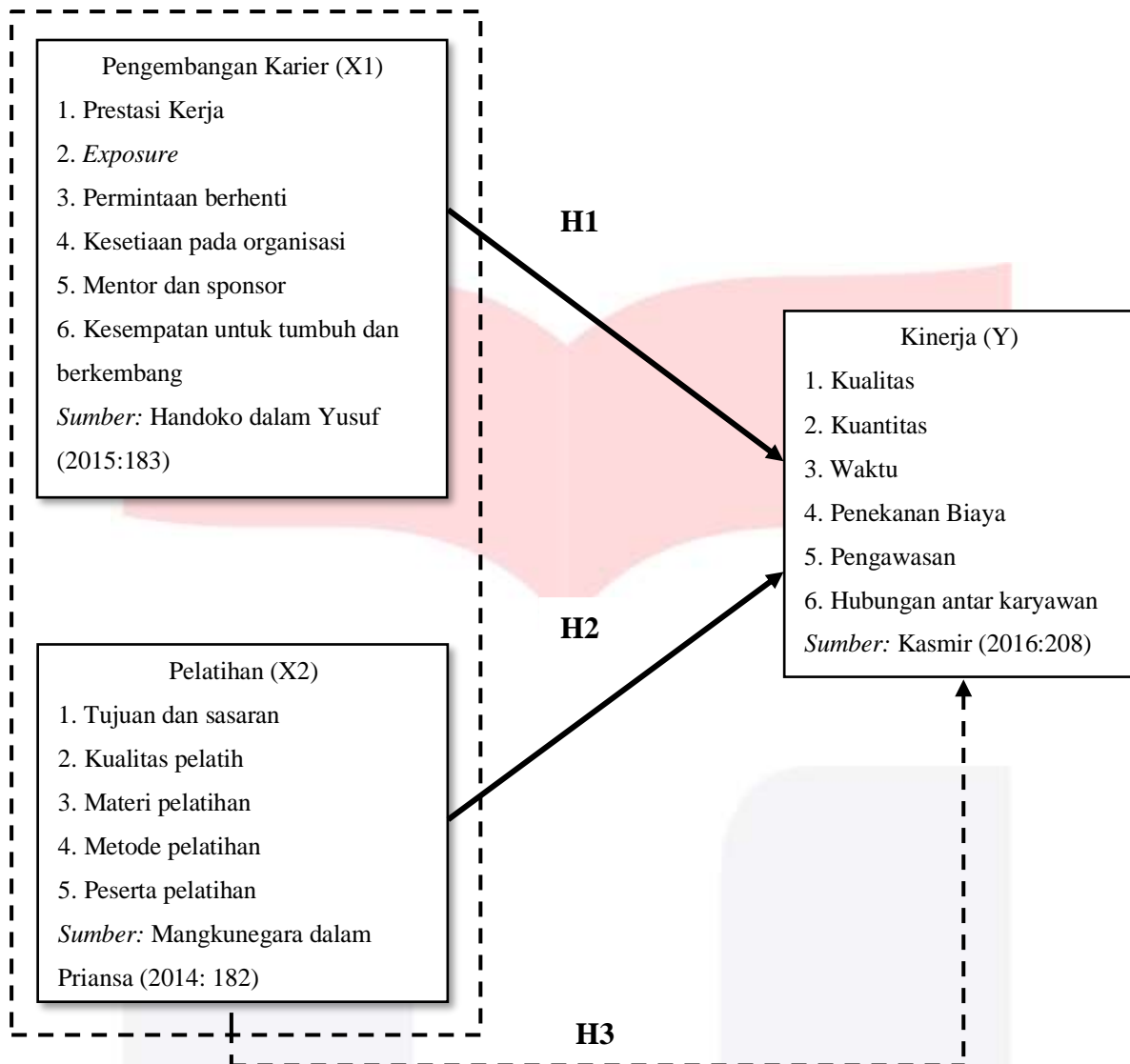
- a. Tujuan dan Sasaran
- b. Kualitas Pelatih
- c. Materi Pelatihan
- d. Metode Pelatihan
- e. Peserta Pelatihan

2.5 Hubungan Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai

Menurut Distyawaty (2017:58) mengemukakan "Pengembangan karier pada akhirnya bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik lagi."

2.6 Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai

Sinambela (2016:175) menyatakan bahwa pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil-hasil bisnis. Peningkatan kinerja karyawan dapat membantu perusahaan tumbuh menjadi lebih sukses dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dicapai lebih mudah. Selain itu dengan adanya peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan Terhadap Kinerja TPA Universitas Telkom”.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis deskriptif kausal. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti dengan skala *likert* dengan populasi 336 dengan sampel 78 responden. Teknik analisis data yang digunakan peneliti analisis deskriptif, MSI, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 75,55%. variabel Pelatihan (X_2) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 76,05%. Pada variabel Kinerja (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 73,82%.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (Pengembangan Karier dan Pelatihan) terhadap Variabel Terikat (Kinerja) yang dilakukan pada 78 responden pada pegawai TPA dari Universitas Telkom.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.251	.114	
	X1	.671	.061	.690
	X2	.267	.059	.286

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.7, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,251 + 0,671X_1 + 0,267X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 1,622 Artinya, jika pengembangan karier dan pelatihan nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 0,251.
- Nilai Koefisien Regresi variabel pengembangan karier (X₁) bernilai positif, yaitu 0,671. Artinya bahwa setiap peningkatan pengembangan karier ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,671.
- Nilai Koefisien Regresi variabel pelatihan (X₂) bernilai positif, yaitu 0,267. Artinya bahwa setiap peningkatan pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,267.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji F

dilihat Fhitung adalah 401.592 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu Fhitung > Ftabel (401.592 > 3,12) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari pengembangan karier dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tenaga penunjang akademik Universitas Telkom.

2. Uji T

- Variabel pengembangan karier (X₁) memiliki nilai thitung (11.003) > ttabel (1,66) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karier (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel pelatihan (X₂) memiliki nilai thitung (4.561) > ttabel (1,66) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Pengembangan Karier dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan, digunakan Analisis Korelasi Pearson. Berikut ini pada Tabel 4.11 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 22 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.892	.890	.19028

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,945 dan R Square (R²) adalah 0,892. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 78\% \\ &= (0,945)^2 \times 78\% = 89\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 76,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari Pengembangan Karier dan Pelatihan terhadap Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 89% sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier di Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
2. Pelatihan di Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
3. Kinerja karyawan di Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom secara keseluruhan berada dalam kategori baik.
4. Pengembangan Karier dan Pelatihan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Yusuf, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS.
- [2] Supardi, E. (2016). *Pengembangan Karier Kontribusinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Depok: Universitas Indonesia.
- [3] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5] Edison, E. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGafindo Persada.
- [7] Kaswan, & A. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- [8] Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Distyawaty. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Aparatur Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Vol. 5 ISSN: 2302-2019.
- [10] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

