MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN PERENCANAAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KUNJANG KEDIRI

Safa Sonya Merizka[1], Edy Suwasono[2], Heru Sutapa[3]
Universitas Islam Kadiri
Safasonyamerizka26@gmail.com, edy.suwasono@gmail.com, herusoet@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier terhadap prestasi kerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang Kediri. Penelitian ini menggunakan pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 34 karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang Kediri. Teknik analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial seluruh variabel pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. secara simultan seluruh variabel pelatihan, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan, Perencanaan Karier, Prestasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training, employee development, and career planning on the work performance of employees of PT Permodalan Nasional Madani Kunjang Kediri Branch. This study used job training, employee development, and career planning as independent variables and job performance as dependent variables. The number of respondents in this study was 34 employees of PT Permodalan Nasional Madani Kunjang Kediri Branch. Analytical techniques use instrument tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis tests. The results showed that partially all variables of job training, employee development, and career planning had a positive and significant effect on employee job performance. Simultaneously, all variables of training, employee

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

development, and career planning have a positive and significant effect on employee job performance.
Keywords: *Job Training, Employee Development, Career Planning, Work Performance Employee*

1. Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara bertahap guna meningkatkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan, pengembangan dan perencanaan karier. Sebuah perusahaan mengharapkan prestasi yang baik dari para karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar bagi pertumbuhan dan pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas manusia harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan berdasarkan keterampilan, pengalaman, minat dan waktu yang dikerahkan (Hasibuan, 2013:87). Prestasi kerja merupakan gabungan dari faktor-faktor penting yaitu kemampuan dan minat pengguna, kemampuan dan penerimaan deskripsi pekerjaan yang representatif, serta peran dan tingkat motivasi pengguna.

Pelatihan pegawai adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keterampilan tertentu, serta sikap, agar pegawai menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sesuai standar. Seringkali pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan kejuruan (*vokasional*) yang dapat digunakan segera

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(Mangkuprawira, 2014:133). Perkembangan tenaga kerja dipandang semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau pekerjaan, kemajuan teknologi, dan meningkatnya persaingan antar pelaku usaha yang berkepentingan. Pengembangan karyawan adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Sofyandi (2013:148) perencanaan karir adalah sebuah perencanaan tentang peluang seorang pegawai sebagai individu untuk menjalani proses kenaikan level jabatan sesuai persyaratan dan kompetensinya.

PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang didalam meningkatkan kualitas prestasi para karyawannya sudah berhasil didalam melakukan pengembangaan dan perencanaan karier meski didalam proses pelatihan karyawan masih sedikit kurang akan tetapi PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang mampu membuktikan bahwa karyawan di perusahaannya mampu bersaing dengan pekerja perusahaan lain. Berdasarkan permasalah itu peneliti ingin melihat seberapa besar faktor pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karyawan, Dan Perencanaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang Kediri"

2. Kajian Teori

Pelatihan kerja

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan adalah untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Indikator-indikator pelatihan di antaranya:

1) Instruktur

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2) Peserta
3) Materi
4) Metode
5) Tujuan
6) Sasaran

Pengembangan karyawan

Menurut Marwansyah (dalam Rizky Aris Munandar, 2019:15) pengembangan karyawan adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Indikator pengembangan karyawan yaitu:

1) *Exposure*
2) Permintaan Berhenti
3) Kesetiaan Organisasi

Perencanaan karier

Bernardin dan Russel (1993), pengertian perencanaan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk lebih memahami dan sadar akan ketrampilan, minat, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan konsekuensi pada dirinya sendiri. Indikator-indikator perencanaan karier ialah:

1) Perlakuan yang adil dalam berkarier
2) Kepedulian para atasan langsung
3) Informasi tentang berbagai peluang promosi
4) Minat untuk dipromosikan
5) Tingkat Kepuasan

Prestasi kerja

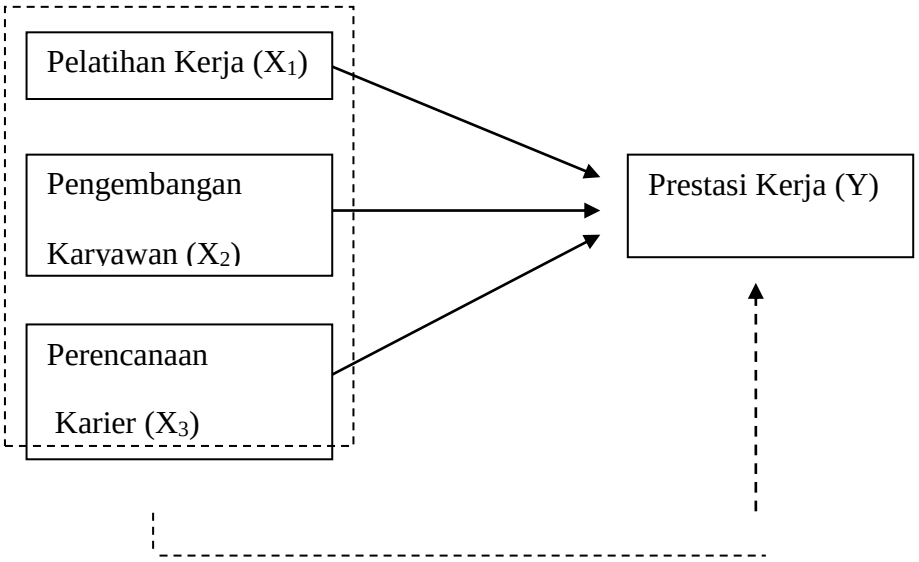
MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Menurut Hasibuan (2013:87), prestasi kerja adalah "suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Adapun indikator-indikator ialah sebagai berikut:

1) Hasil Kerja
2) Pengetahuan Pekerjaan
3) Inisiatif
4) Kecekatan Mental
5) Sikap
6) Disiplin Waktu dan Absensi

Kerangka Teoritik

(Sugiyono, 2018:60) menyatakan kerangka konsep secara teoritis menghubungkan antara variabel–variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Teoritik

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian secara kuantitatif yang bersifat hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini dilakukan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso No. 22, Ds. Kapi, Kec. Kunjang, Kab. Kediri , Jawa Timur 64156**.** Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atau objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel pada penelitian berjumlah 34 responden.

Menurut Sugiyono (2018:217) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara / interview, kuesioner**,** studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisi data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas,uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determininasi (R^2), uji parsial (t), uji simultan (F).

4. Hasil dan pembahasaan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner peneliti. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan – pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,050. **Tabel 1. Uji Validitas**

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel	Nomor Item	*Pearson Corellation*	Sig.2 *Tailed*	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	X1.1	0,744	0,000	Valid
	X1.2	0,870	0,000	Valid
	X1.3	0,897	0,000	Valid
	X1.4	0,881	0,000	Valid
	X1.5	0,778	0,000	Valid
	X1.6	0,844	0,000	Valid
	X1.7	0,881	0,000	Valid
	X1.8	0,795	0,000	Valid
	X1.9	0,646	0,000	Valid
	X1.10	0,653	0,000	Valid
	X1.11	0,531	0,000	Valid
	X1.12	0,334	0,044	Valid
Pengembangan Karyawan (X_2)	X2.1	0,791	0,000	Valid
	X2.2	0,683	0,000	Valid
	X2.3	0,777	0,000	Valid
	X2.4	0,846	0,000	Valid
	X2.5	0,667	0,000	Valid
	X2.6	0,604	0,000	Valid
Perencanaan karier (X_3)	X3.1	0,763	0,000	Valid
	X3.2	0,848	0,000	Valid
	X3.3	0,837	0,000	Valid
	X3.4	0,711	0,000	Valid
	X3.5	0,884	0,000	Valid
	X3.6	0,747	0,000	Valid
	X3.7	0,841	0,000	Valid
	X3.8	0,802	0,000	Valid
	X3.9	0,879	0,000	Valid
	X3.10	0,850	0,000	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y.1	0,394	0,021	Valid
	Y.2	0,663	0,000	Valid
	Y.3	0,602	0,000	Valid
	Y.4	0,593	0,000	Valid
	Y.5	0,665	0,000	Valid
	Y.6	0,778	0,000	Valid
	Y.7	0,626	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	Y.8	0,801	0,000	Valid
	Y.9	0,721	0,000	Valid
	Y.10	0,791	0,000	Valid
	Y.11	0,537	0,001	Valid
	Y.12	0,474	0,005	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023jika kita lihat berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pelatihan kerja, pengembangan karyawan, perencanaan karier, dan prestasi kerja dinyatakan valid atau dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,050 (Ghozali, 2016:64).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Signifikasi	Keterangan
Pelatihan Kerja (X_1)	0,771	0,60	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X_2)	0,784	0,60	Reliabel
Perencanaan Karier (X_3)	0,791	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,772	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu variabel pelatihan kerja, pengembangan karyawan, perencanaan karier, prestasi kerja dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 atau > 0,70. Hal ini berarti seluruh item pertanyaan pada kuisioner reliabel atau layak untuk digunakan analisa selanjutnya (Ghozali, 2016:70).

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan metode *KolmogorovSmirnov* (K-S).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 3. Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-*tailed*)	**Keterangan**
0,200	Berdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil uji normalitas pada variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), perencanaan karier (X_3), dan prestasi kerja (Y) memiliki nilai Asymp.Sig (2-*Tailed*) atas nilai residual sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berbentuk linear, dengan melihat nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear sedangkan jika nilai sig lebih dari .0,05 maka hubungannya bersifat linear.

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	**F**	**Sig.**
Pelatihan kerja (X_1)	1, 282	0,336
Pengembangan karyawan (X_2)	1,557	0,184
Perencanaan karier (X_3)	0,378	0,822

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dikatakan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang dipakai di dalam persamaan regresi,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dan dengan kriteria penentuannya yaitu apabila VIF <10 dan nilai tolerance >0,10 maka tidak ada masalah pada multikolinearistas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Pelatihan kerja (X_1)	0,771	1,297
Pengembangan karyawan (X_2)	0,838	1,193
Perencanaan karier (X_3)	0,886	1,129

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2),dan perencanaan karier (X_3) dengan variabel prestasi kerja (Y).

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas pada penelitian ini menggunakan metode park. Dimana dasar pengambilan keputusan dalam hasil uji park yaitu lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengalami homoskedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas.

Tabel 6. Uji Heterokedasitas Metode Park

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan kerja (X_1)	0,084	Tidak terjadi heterokedasitas
Pengembangan karyawan (X_2)	0,186	Tidak terjadi heterokedasitas
Perencanaan karier (X_3)	0,054	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber :Data primer diolah, 2023

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedasitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable independent yang terdiri dari pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan perencanaan karier (X_3) terhadap variabel dependen prestasi kerja (Y), berikut adalah data hasil pengujian hipotesis .

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,381	1,369		19,266	,000
	Pelatihan Kerja	,110	,020	,561	5,616	,000
	Pengembangan Karyawan	,312	,034	,883	9,217	,000
	Perencanaan Karier	,080	,032	,238	2,549	,016
a. Dependent Variable: Y_2						

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukan persamaan regresi yang dapat dilihat pada nilai beta dengan persamaan garisnya :

$$\mathbf{Y = 26{,}381 + 0{,}110\ X_1 + 0{,}312\ X_2 + 0{,}080\ X_3}$$

Jika dilihat dari persamaan regresi diatas maka dapat dilakukan interpetasi koefisien regresi X_1 sebesar 0,110; X_2 sebesar 0,312; X_3 sebesar 0,080. Hal ini membuktikan bahwa setiap variabel mengalami kenaikan (bernilai positif). Dengan kata lain variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

perencanaan karier (X_3) memberikan pengaruh positif terhadap Prestasi Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang Kediri (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Tujuannya adalah agar dapat melihat berapa persen pengaruh yangg diberikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary		
R	**R Square**	**Adjusted R Square**
0.877[a]	0,769	0,746

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan angka R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 berada di kategori kuat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,769 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 76% terhadap variabel Y dan 24% lainya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel X.

Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh antara masing-masing variabel bebas (independent) yaitu variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan perencanaan karier (X_3) signifikan parsial atau dengan sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja (Y). Hasil uji parsial bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X_1)	0,000	Berpengaruh signifikan
2	Pengembangan Karyawan (X_2)	0,000	Berpengaruh signifikan
3	Perencanaan Karier (X_3)	0,016	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2023

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan perencanaan karier (X_3) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) karena Nilai sig. < 0,050.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

F	Sig	Keterangan
33,280	0,000	Berpengaruh secara simultan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), perencanaan karier (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) adalah 0,000<0,050 dan nilai F hitung 40,086 sehingga ada pengaruh pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), perencanaan karier (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

4.1 Interpretasi

Dari hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karyawan, perencanaan karier berpengaruh signifikan. Berikut ini akan diperjelas, sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat variabel pelatihan kerja (X_1) yang diperoleh dari nilai signifikasi 0,000 < 0,050 maka hasil H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pelatihan kerja berpengaruh positif secara signifikan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pada penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andika Valentino Piay; et al., 2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. Menyatakan bahwa terdapat hubungan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karyawan (X_2) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat variabel pengembangan karyawan (X_2) diperoleh nilai signifikasi 0,000 < 0,050 maka hasil H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengembangan karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Baidlowi, 2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. Menyatakan bahwa terdapat hubungan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Perencanaan Karier (X_3) Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan terdapat variabel perencanaan karier (X_3) diperoleh nilai signifikasi 0,016 < 0,050 maka hasil H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel perencanaan karier berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gulo & Sembiring, 2021) Dengan Judul Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Nusantara II Tanjung Morawa. Menyatakan bahwa terdapat hubungan perencanaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Karyawan (X_2), Dan Perencanaan Karier (X_3) Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil uji seluruh variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan Perencanaan Karier (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) yang diuji secara bersama-sama atau secara parsial pada uji F menunjukan nilai uji F sebesar 33,280 dengan signifikasi < 0,050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), pengembangan karyawan (X_2), dan Perencanaan Karier (X_3) berpengaruh positif secara signifikan bersama-sama atau simultan terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil pada penelitian ini terbukti dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Junaedi et al., 2017) Dengan Judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Dan Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA *Financial*). Menyatakan bahwa terdapat hubungan pelatihan kerja, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri mengenai pelatihan kerja, pengembangan karyawan dan perencanaan karier terhadap prestasi kerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2) Variabel Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.
3) Variabel Perencanaan Karier (X_3) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri dengan nilai signifikasi 0,016 < 0,050.
4) Variabel Pelatihan Kerja (X_1), Pengembangan Karyawan (X_2) , dan Perencanaan Karier (X_3) berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,050.

Saran

1) Bagi PT Permodalan Nasional Madani Cabang Kunjang, Kediri dalam meningkatkan prestasi kerja diharapkan mampu memberikan peningkatan pelatihan kerja dan pengembangan karyawan dengan cara memberikan progam pendidikan karyawan, atau bagi karyawan baru diberikan program magang. Untuk meningkatkan kualitas karyawan juga bisa dilakukan pelatihan SDM sesuai dengan kebutuhan serta juga bisa mengadakan pelatihan ulang. Adanya rotasi kerja para karyawan serta promosi juga bisa dijadikan cara untuk proses pengembangan karyawan serta perencanaan karier karyawan. Dengan adanya program-program ini perusahaan dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.
2) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel atau indikator yang berbeda agar dapat memperoleh

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Andika Valentino Piay;, Tinneke Tumbel;, & Olivia F. C. Walangitan. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Sutan Raja Amurang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*, *2*(6), 444–448.

Baidlowi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre 1 Semarang. *Ekp*, *13*(3), 1576–1580.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete: Dengan Program IBM SPSS 23* (cetakan VI). Badan Penerbit Universitas Diponegoro , 2016.

Gulo, E. M., & Sembiring, Z. (2021). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii Tanjung Morawa. *Jurnal Mutiara Manajemen*, *6*(2), 96–104. https://doi.org/10.51544/jmm.v6i2.2235

Hasibuan, D. H. M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.

Junaedi, Pramudito, O., Widayati, C., & Ratwidita, R. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial). *Urnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, *3*(01), 20.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKary.

Mangkuprawira, P. D. I. T. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (R. Sikumbang (ed.); Kedua). Ghalia Indonesia.

Puspitasari, R. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Viena Bakery Kediri*. Universitas Islam Kadiri.

Rizky Aris Munandar. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 2 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Railink Cabang Medan. 1–69.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan Kelas, Penelitian Evaluasi. In *CV. ALFABETA* (Vol. 6).