

## PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER KARYAWAN MUNDUK MODING *PLANTATION NATURE RESORT AND SPA*

P. Elisia Sukma Dewi<sup>1</sup>, P. Indah Rahmawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail:lisyasukmadewi25@gmail.com,putuindah@yahoo.co.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan terhadap pengembangan karier, (3) pelatihan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* yang berjumlah 78 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian dianalisis dengan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, pelatihan, pengembangan karier

### Abstract

*This study aims to examine the effect of: (1) training and career development on employee performance, (2) the effect of training on career development, (3) the effect of training on employee performance, (4) career development on employee performance. This research used causal quantitative design. The population in this study were 78 employees at Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. Data were collected by questionnaires and then analyzed using path analysis techniques. The results showed that: (1) training and development career has a significant effect on employee performance, (2) training has a positive and significant effect on career development, (3) training has a positive and significant effect on employee performance, (4) career development has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** career development, employee performance, training

## 1. Pendahuluan

Sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam proses pengambilan keputusan serta berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi merupakan sumber daya manusia (Sutrisno, 2009). Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerja akan meningkat. Hal ini dipertegas melalui kajian empiris yang dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018) pada PT. Air Manado, dalam penelitiannya menunjukkan variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

Penelitian ini mengambil lokasi pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* yang merupakan salah satu hotel bintang empat yang beralamat di Banjar Dinas Asah, desa Gobleg Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng, Bali. Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pariwisata. Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* menyediakan jasa *reservation, restoran, tracking* dan *spa* selain hal tersebut juga menyediakan berbagai macam fasilitas kolam renang dengan pemandangan alam dengan perkebunan kopi di sekelilingnya yang membuat nilai tambah dan kesan natural sehingga akan terasa menyatu dengan alam.

Dalam rangka untuk memperoleh tujuan, sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan bagi perusahaan, mengingat tujuan utama dari hotel ini adalah profit yang berorientasi pada *service* atau pelayanan, sehingga setiap sumber daya manusia harus

memiliki *skill* serta mampu memberikan pelayanan terbaik untuk tamu. Oleh karena itu, pihak perusahaan berupaya keras untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi awal terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi diantaranya: kualitas kerja, karyawan belum maksimal dalam memberikan pelayanan hal tersebut karena masih adanya komplain dari tamu akibat dari adanya *miss communication* antara karyawan dengan tamu karena karyawan tidak memahami sepenuhnya apa yang disampaikan oleh tamu karena kurangnya pemerataan pemahaman berbahasa Inggris pada setiap karyawan. Selain itu apabila dilihat dari kuantitas kerja, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua bagian atau departemen mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, salah satunya adalah pada bagian *housekeeping* yang seharusnya diberikan standar waktu pembersihan kamar selama 15-20 menit per satu kamar akan tetapi pada kenyataannya lebih dari waktu yang ditentukan, sehingga tamu yang menginap menunggu terlalu lama untuk dapat memasuki kamarnya.

Kemudian permasalahan selanjutnya adalah dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan karena kurang ketelitian karyawan saat melaksanakan tugas, salah satunya adalah pada bagian *engineering* dimana pada salah satu kamar pada saat tamu menginap terdapat kerusakan pada televisi secara berulang sehingga tamu tersebut komplain, sehingga pihak hotel harus memberikn *voucher* gratis berupa *voucher spa* kepada tamu yang komplain. Hal ini karena karyawan yang bertugas pada bagian *engineering* tidak mengidentifikasi dengan benar pada saat melakukan perbaikan apakah televisi yang rusak dapat diperbaiki atau harus diganti dengan yang baru sehingga tidak menimbulkan kerusakan berulang-ulang. Berdasarkan permasalahan dalam pelaksanaan kinerja tersebut di duga akibat dari kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan.

Suatu wadah lingkungan bagi setiap karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap.kemampuan.keahlian.pengetahuan.dan prilaku spesifik yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan perusahaan merupakan pelatihan (Rachmawati, 2008). Berdasarkan hasil observasi awal apabila dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Cara pelatihan yang dilakukan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan tersebut diterapkan dengan cara pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja.

Dengan penerapan metode ini maka karyawan barulah yang mendapatkan pelatihan dan di latih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan untuk karyawan lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain metode permasalahan berikutnya adalah materi pelatihan yang diberikan, yakni kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan khususnya pelatihan berbahasa Inggris kepada seluruh karyawan, mengingat komplain yang sering terjadi adalah karena kurangnya pemerataan kemampuan berbahasa Inggris seluruh karyawan□

Peserta pelatihan, kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departement diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga untuk mendapatkan satu *reward* perlu waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarier juga memerlukan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan hasil wawancara permasalahan berikutnya adalah rendahnya minat karyawan untuk dipromosikan karena tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini

dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk pengembangan karier yang diterapkan memerlukan waktu yang cukup lama mengingat *reward* yang diberikan lima tahun sekali kepada karyawan yang memiliki prestasi. Sehingga dengan hal tersebut membuat minat karyawan untuk dipromosikan rendah karena karyawan harus menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan satu penghargaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut: 1) untuk menguji pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karier, 2) untuk menguji pengaruh dari pelatihan terhadap pengembangan karier, 3) untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, 4) untuk menguji pengaruh dari pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir merupakan bagian yang mendukung untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih maksimal. Menurut Simamora (dalam Sulistyani, 2003) menyebutkan bahwa selain untuk memperbaiki serta meningkatkan kualitas kinerja seiring perkembangan teknologi, akan tetapi salah satu tujuan pelatihan adalah untuk mempersiapkan karyawan untuk mengikuti proses promosi jabatan atau pengembangan karir.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik maka kinerja akan meningkat. Menurut Sulistyani (2003) untuk mencapai tujuan organisasi proses yang sistematis perlu dilakukan untuk mengubah perilaku dengan pelatihan, pelatihan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual kepribadian manusia yang akan mengacu pada pengembangan karir.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018), dimana pelatihan dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Berdasarkan kajian teori dan empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan yang erat karena tujuan dari adanya pelatihan adalah untuk pengembangan setiap karyawan karena pelatihan kaitannya adalah sesuatu yang didapatkan pada saat ini sedangkan pengembangan untuk jangka panjang bagi karyawan untuk selanjutnya mengarah pada pengembangan karier karyawan yang tujuan utamanya adalah untuk peningkatan kualitas kerja.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*

Apabila karyawan telah dilatih dan mahir dalam bidang pekerjaannya, mereka tentu akan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Hal ini didukung dengan teori Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa jika mengikuti pelatihan sebanyak mungkin maka pengembangan karir akan lancar atau mudah dalam mengembangkan karir kedepannya.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata dan positif terhadap pengembangan karir pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Berdasarkan kajian teori dan empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki keterkaitan hubungan yang erat dengan pengembangan karier. Pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*

Pelatihan merupakan faktor yang utama bagi seseorang sebelum memulai suatu pekerjaan. Menurut Hanggraeni (2012) pada dasarnya tujuan dilaksanakan kegiatan pelatihan pada dasarnya adalah untuk meningkatkan keahlian kerja dan kualitas kerja yang

akan mengarah pada kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa jika pengembangan karir karyawan meningkat maka kinerjanya akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairuzzahron dan Gilang (2019) bahwa berdasarkan hasil uji menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Berdasarkan kajian teori dan empiris tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki keterkaitan hubungan yang erat dengan kinerja, Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*

Menurut Mangkunegara (2013) Pengembangan karir adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai yang membantu melaksanakan karir masa depan mereka perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga dengan tanggung jawab yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan meningkat maka kinerjanya akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudhistira dan Ramli (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Berdasarkan kajian teori dan empiris tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki keterkaitan hubungan yang erat.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub>: Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*

## 2. Metode

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal yaitu mengkaji hubungan sebab-akibat antara faktor tertentu yang menjadi penyebab dari gejala yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan ( $X_1$ ), dan pengembangan karir ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017) desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari: a) merumuskan masalah, b) mengkaji teori, c) merumuskan hipotesis, d) mengumpulkan data, e) mengolah data, dan f) menarik kesimpulan. Hubungan antar variabel adalah kausal, jika salah satu variabel mengalami masalah maka akan mempengaruhi variabel lainnya.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* pelatihan ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* yang berjumlah 78 orang karyawan.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, dan kuesioner, data yang telah terkumpul selanjutnya akan dilakukan pengujian validitas, reliabilitas, dan di regres dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0*.

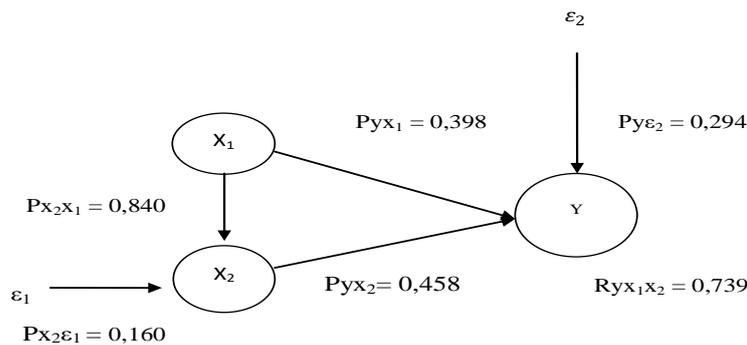
### 3. Hasil Dan Pembahasan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*, dengan menggunakan 78 karyawan sebagai populasi penelitian . Berdasarkan hasil perhitungan pada uji statistik analisis jalur dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 .for Windows maka diperoleh hasil perhitungan seperti pada Tabel 1 .

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$R_{yx_1x_2}$	0,859	0,000	0,05	Menolak Ho
$R^2_{yx_1x_2}$	0,739	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{x_2x_1}$	0,840	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{x_2x_1}$	0,706	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{yx_1}$	0,398	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{yx_1}$	0,158	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{yx_2}$	0,458	0,000	0,05	Menolak Ho
$P^2_{yx_2}$	0,209	0,000	0,05	Menolak Ho
$P_{x_2\varepsilon_1}$	0,160	-	-	-
$P_{y\varepsilon_2}$	0,261	-	-	-

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Dapat digambarkan pada Gambar 4.1



Gambar 1.  
Pengaruh masing-masing variable

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 2 Sumbangan Pengaruh

Keterangan	Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung ( $X_1$ ) terhadap ( $Y$ )	0,158	15,80 %
Besar pengaruh tidak langsung ( $X_1$ ) terhadap $Y$ ) melalui ( $X_2$ )	0,153	15,30 %
Besar pengaruh total ( $X_1$ ) terhadap	0,311	31,10 %

Kinerja (Y)		
Besar pengaruh langsung ( $X_2$ ) terhadap (Y)	0,209	20,90 %
Besar pengaruh total ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap (Y)	0,739	73,90%
Besar pengaruh lain ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap (Y)	0,261	26,10 %
Total	1,000	100,00 %

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2016) yang menyatakan jika karyawan mendapat pelatihan yang baik dan pengembangan karir yang lancar maka kinerjanya akan meningkat. Dipertegas melalui kajian empiris yang dilaksanakan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018) pada PT. Air Manado dalam penelitiannya menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karier memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Dari kajian teori dan hasil penelitian empiris disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang berorientasi terhadap pelayanan maka setiap karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan yang lebih seiring dengan perkembangan teknologi oleh sebab itu karyawan harusnya diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang keahliannya sehingga akan lebih mudah dalam menguasai setiap pekerjaannya. Selain pelatihan, pengembangan karier bagi setiap karyawan juga sangat penting untuk menambah semangat kerja bagi setiap karyawan untuk menuju jenjang karier yang lebih tinggi untuk ke depannya. Dengan pelatihan yang baik dan memadai serta didukung dengan pengembangan karier setiap karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena tumbuhnya semangat kerja karyawan untuk mengikuti jenjang karier yang lebih tinggi bagi karyawan Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.

Hasil tersebut menunjukan bahwa sebesar 85,90% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dan pengembangan karier dengan besar sumbangan pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739 atau 73,90% sedangkan 0,261 atau 26,10% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pelatihan dan pengembangan karier.

Pelatihan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karier sebesar 0,153 atau 15,30%, sehingga pelatihan dapat mempengaruhi kinerja melalui pengembangan karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap pengembangan karier pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016) yang menyatakan jika mengikuti pelatihan sebanyak mungkin maka pengembangan karir akan lancar atau mudah dalam mengembangkan karir kedepannya. Apabila karyawan telah dilatih dan mahir dalam bidang pekerjaannya, mereka tentu akan memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang. Hal ini didukung dengan hasil penelitian kajian empiris yang dilakukan oleh Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata dan positif terhadap pengembangan karier pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros. Dari kajian teori dan hasil kajian empiris dapat disimpulkan bahwa jika karyawan mengikuti pelatihan sebanyak mungkin maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan.

Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan akan hal-hal baru dalam bidang pekerjaannya. Baik karyawan baru ataupun karyawan lama juga harus mendapatkan pelatihan guna mengetahui keterampilan baru dan inovasi-inovasi baru terkait pekerjaan yang dilakukan ataupun untuk mempersiapkan untuk mengikuti jenjang karier yang lebih tinggi. Pengembangan karier seseorang didasarkan pada faktor salah

satunya adalah pelatihan, pelatihan merupakan bagian yang penting dalam pengembangan karier karena melalui pelatihan karyawan dapat mengembangkan karir di masa yang akan datang pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.

Besar pengaruh pelatihan terhadap pengembangan karier adalah 0,840 dengan besar sumbangan 0,153 atau 15,30%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 84,00% pengembangan karier dipengaruhi oleh variabel pelatihan sedangkan 16,00% pengembangan karier dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pelatihan.

Maknanya pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, apabila pelatihan yang dilakukan kurang baik dari segi materi pelatihan ataupun instrukturinya maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawannya karena untuk dapat memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi perlu adanya prestasi kerja berupa *reward* oleh sebab itu pelatihan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan karena dengan pelatihan akan menambah wawasan serta inovasi-inovasi baru dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hanggraeni (2012) yang menyatakan pada dasarnya tujuan dilaksanakannya kegiatan pelatihan adalah untuk meningkatkan keahlian kerja dan kualitas kerja yang akan mengarah pada kinerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh teori Kasmir (2016) yang menyatakan jika mengikuti pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian kajian empiris yang dilakukan oleh Fairuzzahron dan Gilang (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila dilihat dari faktor-faktor kinerja pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila karyawan memiliki latar pendidikan yang jelas dengan pelatihan yang memadai maka akan memudahkan karyawan untuk memahami setiap pekerjaannya sehingga kinerja yang dilakukan juga akan baik pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.

Besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah 0,398. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 39,80% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dengan besar sumbangan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,10%.

Maknanya adalah apabila karyawan kurang diberikan pelatihan dengan baik dan dengan materi dan instruktur yang kurang tepat maka kinerjanya akan akan buruk. Hal ini karena complain yang terjadi adalah karena ketidak puasan pengunjung dengan pelayanan yang diberikan sehingga pelatihan sangat penting untuk dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2013) pengembangan karier adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai yang membantu melaksanakan karir masa depan mereka agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga dengan tanggung jawab yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Hal ini juga didukung oleh teori Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa jika pengembangan karir meningkat maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian kajian empiris yang dilakukan oleh Yudhistra dan Ramli (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir dan kinerja karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Dengan adanya pengembangan karier karyawan dapat bersaing secara positif dan adil untuk menduduki jabatan penting dalam perusahaan dengan hal tersebut karyawan akan bekerja dengan baik untuk memperoleh penghargaan sehingga jenjang karier dapat diperoleh oleh karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*.

Besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adalah 0,458 atau 45,80%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel pengembangan karier dengan besar sumbangan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 20,90%.

Maknanya semakin besar peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat demikian pula sebaliknya semakin kecil peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerjanya akan semakin berkurang. Hal ini karena menurunnya semangat kerja dari karyawan mengingat *reward* yang diberikan memerlukan waktu yang lama sehingga untuk dapat mengembangkan karier juga lambat sehingga kinerja karyawan akan berkurang.

#### 4. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa* dengan menggunakan 78 karyawan sebagai populasi penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1)Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Maknanya jika pelatihan yang dilakukan kurang dan pengembangan karier yang memerlukan waktu yang lama maka kinerja karyawan tidak akan maksimal karena semangat kerja karyawan yang kurang akibat dari lamanya pemberian *reward* yang diberikan untuk pengembangan karier setiap karyawan. Hasil penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang memerlukan penelitian lebih lanjut. 2).Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Maknanya pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, apabila pelatihan yang dilakukan kurang baik dari segi materi pelatihan ataupun instruktur maka akan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawannya karena untuk dapat memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi perlu adanya prestasi kerja berupa *reward* oleh sebab itu pelatihan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan karena dengan pelatihan akan menambah wawasan serta inovasi-inovasi baru dalam melaksanakan pekerjaan. 3). Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Maknanya adalah apabila karyawan kurang diberikan pelatihan dengan baik dan dengan materi dan instruktur yang kurang tepat maka kinerjanya akan akan buruk. Hal ini karena komplain yang terjadi adalah karena ketidak puasan pengunjung dengan pelayanan yang diberikan sehingga pelatihan sangat penting untuk dilakukan. 4)Pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Munduk Moding *Plantation Nature Resort and Spa*. Maknanya semakin besar peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat demikian pula sebaliknya semakin kecil peluang karyawan untuk mengembangkan kariernya maka kinerjanya akan semakin berkurang. Hal ini karena menurunnya semangat kerja dari karyawan mengingat *reward* yang diberikan memerlukan waktu yang lama sehingga untuk dapat mengembangkan karier juga lambat sehingga kinerja karyawan akan berkurang.

Berdasarkan rangkuman dan simpulan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut: Bagi pihak perusahaan, untuk membangun pelatihan agar menjadi lebih baik lagi adapun solusi yang dapat ditawarkan adalah sebagai berikut: (1) untuk meningkatkan kualitas pelayanan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan lama maupun karyawan baru, (2) pelatihan harus dilakukan secara keseluruhan khususnya pelatihan berbahasa Inggris, (3) perlu adanya metode dan instruktur yang memadai dalam memberikan pelatihan kepada karyawan. Untuk membangun pengembangan karier yang baik bagi karyawan, adapun solusi yang dapat ditawarkan adalah sebagai berikut: (1) perusahaan diharapkan dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja, (2) memberikan informasi ataupun peluang bagi karyawan untuk mengikuti promosi jabatan sehingga dapat mempercepat pengembangan karier karyawan sehingga karyawan akan lebih giat bekerja untuk mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji aspek yang serupa yaitu pelatihan pengembangan karier dan kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian

ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan budaya organisasi dan kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Fairuzzahron, Fikri dan Alini, Gilang. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero Transmisi Jawa Bagian Tengah". *Jurnal e-Proceesing Of Management*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2019 (hlm.1316-1322).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip
- Gunawan, Hendra. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros)". *Bogaya Journal Of Research In Management*, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018 (hlm.29-33).
- Halim, Wijaya,dkk. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentosa Plastik Medan". *Jurnal Inovasi*, Volume 8 Nomor 1 Tahun 2019 (hlm. 139-146).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
\_\_\_\_\_.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaengke, Bernhard, dkk."Pengaruh Pengembangan Karir Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado". *Jurnal EMBA*,Volume 6 Nomor 1 Tahun 2018 (Hlm. 341-350).
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teoori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mamangkey, dkk. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverage Company Manado". *Jurnal EMBA*, Volume 3, Nomor 1 Tahun 2015. (hlm. 737-747).
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_.2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito. Alex. S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Onibala, Natalian R, dkk. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado". *Jurnal EMBA*, Volume 5 Nomor Tahun 2017 (hlm. 2790-2798).
- Pratiwi, Telaumbanua, dkk. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional TBK (Auto 2000 Gatot Subroto)". *Jurnal Mutiara Manajemen*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2019 (hlm. 2579-759x).
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Riani, Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Beyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2011. *Mastering SPSS versi 19*. PT Elex Media Komputindo : Jakarta
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adiatama.  
\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryantiko Daru, Gede Lumintang. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Air Manado)". *Jurnal EMBA*, Volume 6 Nomor 1 Tahun 2018 (hlm.351-360).
- Sutrisno, Edy 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Widodo, Suparno. Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Yudhistira, Rizki dan Abdul H Ramli. "Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Infomedia Solusi Humanika di

Jakarta". *Jurnal Seminar Nasional Cendikawan*, Volume 4 Tahun 2018 (hlm.811-815).