

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS
KETENAGAKERJAAN JAKARTA
CEGER**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program sarjana

MUHAMMAD FIKRI AL AYUBI

NIM : 64200785

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fikri Al Ayubi

NIM : 64200785

Jenjang : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: “Pengaruh Pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS KETENAGAKERJAAN JAKARTA CEGER”, adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana (S1) yang telah saya buat adalah karya milik seseorang atau dalam badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Bekasi

Pada : 2 mei 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Fikri Al Ayubi

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Fikri Al Ayubi

NIM : 64200785

Jenjang : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Bina Sarana Informatika, Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan Jakarta Ceger”. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Bina Sarana Informatika berhak menyimpan, meng-alih media atau mem-format-kan, mengelolanya dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari kami selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Bekasi

Pada : 2 Mei 2024

Yang menyatakan



Muhammad Fikri Al Ayubi

SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

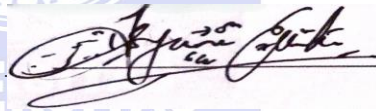
Nama : Muhammad Fikri Al Ayubi
NIM : 64200785
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata (1)
Judul Skripsi : Pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

Untuk dipertahankan pada periode I-2024 dihadapan penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Bekasi, 20 Juni 2024

PEMBIMBING TUGAS AKHIR

Dosen Pembimbing : Isyana Erita, S.S., M.M,



Penguji I :

Penguji II :

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh pelatihan kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan Jakarta Ceger” adalah karya tulis asli dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya. Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama : Muhammad Fikri Al Ayubi
Alamat : Perum. Jatimulya, Jln Rambutan 3 Blok G No. 98 RT 004/012 Kec. Tambun
Selatan Kel. Jatimulya, Bekasi Timur
No.Telp : 085219838346
E-mail : fikriayubi621@gmail.com





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

Nama : Muhammad Fikri Al Ayubi
Nim : 64200785
Dosen pembimbing : Isyana Emita S.S., M.M
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan
Jakarta Ceger

No	Tanggal bimbingan	Pokok bahasan	Paraf dosen pembimbing I
1	8 November 2024	Perkenalan Dosen + Bimbingan Perdana	lay
2	13 November 2024	Pengajuan Judul	lay
3	22 November 2024	Acc Judul	lay
4	27 November 2024	Pengajuan Bab I	lay
5	6 Desember 2024	Acc BAB I	lay
6	11 Desember 2024	Pengajuan BAB II & Kuesioner + ACC BAB II & Kuesioner	lay
7	20 Desember 2024	Pengajuan BAB III + ACC BAB III	lay
8	27 Desember 2024	Pengajuan BAB IV & BAB V + ACC BAB IV & V	lay
9	30 Desember 2024	ACC Kelurahan + Turnitin	lay

Catatan untuk Dosen Pembimbing. Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 8 November 2024

Diakhiri pada tanggal : 30 Desember 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 9 Kali

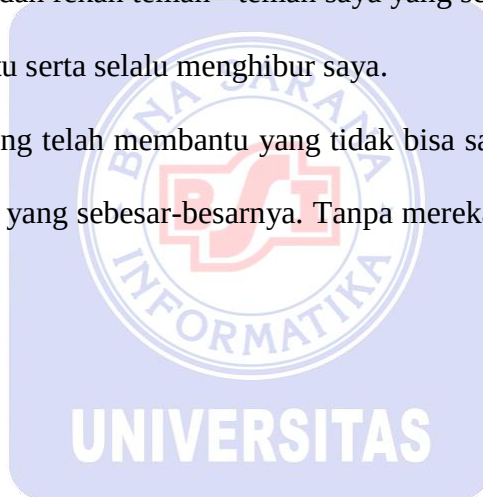
Di setuju oleh,
Dosen pembimbing

(Isyana Emita, S.S., M.M.)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Terkadang kesulitan harus kamu rasakan terlebih dahulu sebelum kebahagiaan yang sempurna datang kepadamu.. ~ ra kartini Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Teruntuk orang tua ku Bapak Zudin Agus Salim dan Ibu tercinta Santi Nurmala yang telah membesarkan aku dan selalu membimbing, mendukung, memotivasi, memberi apa yang terbaik bagiku serta selalu mendoakan aku untuk meraih kesuksesanku.
2. Teruntuk Pacar Saya dan rekan teman - teman saya yang selalu selalu memberi dukungan yang sangat membantu serta selalu menghibur saya.
3. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Tanpa mereka, aku dan karya tulis ini tidak akan pernah ada.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya Skripsi/TA dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di bpjs ketenagakerjaan Jakarta Ceger" yang merupakan salah satu syarat kelulusan mata Skripsi/TA studi Sistem Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika. Selama melaksanakan Praktek Kerja Lapangan dan dalam menyelesaikan laporan ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, pengarahan, petunjuk dan saran, serta fasilitas yang membantu hingga akhir dari penulisan laporan ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. kepada Allah SWT
2. Kedua Orang Tua penulis, Zudin Agus Salim dan Santi Nurmala untuk beliau Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita.
3. Bapak Dr. Ir. Mochammad Wahyudin, M.Kom., MM., M.Pd., IPU., selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Eka Dyah Setyaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
5. Bapak Ahmad Syaifuddin, S.E., M.AK, selaku dosen pembimbing Praktek Kerja Lapangan
6. Bapak Muhammad Anis Fahrurrozi selaku Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan
7. Ibu Megafika Desanti Zakaria selaku Kepala Bidang Umum dan SDM
8. Ibu Sandra Yunita selaku Sekretaris BPJS Ketenagakerjaan
9. Yang terhormat kepada ibu Isyana Erita S.S., M.M Sebagai dosen pembimbing Terima Kasih Banyak atas telah pembimbing saya sejauh ini
10. Seluruh karyawan/karyawati BPJS Ketenagakerjaan
11. Teman – teman yang senantiasa memberikan saran dalam penyusunan Skripsi/TA ini.

Akhirnya penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak yang membantu, meskipun dalam laporan ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun tetap penulis harapkan.

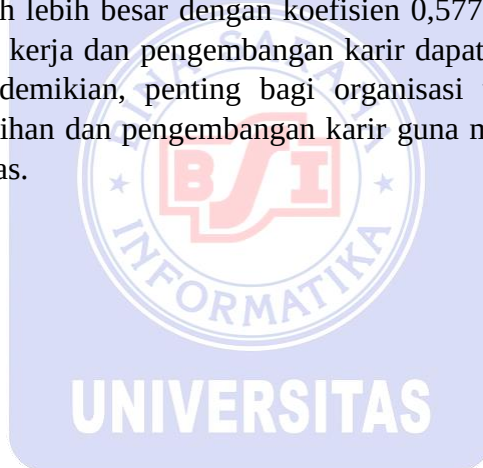
Bekasi, Agustus 2024

Tim Penyusun

ABSTRAK

Muhammad Fikri Al Ayubi (6200785), Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mendorong kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai pencapaian organisasi terhadap visi dan misinya serta dampak dari kebijakan operasional yang diterapkan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pelatihan kerja dan pengembangan karir menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda guna mengukur hubungan antara variabel. Sampel penelitian berjumlah 30 responden, dengan teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0,315, sedangkan pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh lebih besar dengan koefisien 0,577. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan dalam pelatihan kerja dan pengembangan karir dapat mendorong kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mempertahankan serta meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karir guna menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan berkualitas.



Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Muhammad Fikri Al Ayubi (6200785), The Influence of Job Training and Career Development on Employee Performance at BPJS Employment Jakarta Ceger.

Human resources are the main factor in driving a company's performance. Employee performance is an important indicator in assessing an organization's achievement of its vision and mission as well as the impact of implemented operational policies. To increase employee productivity, job training and career development are crucial aspects that organizations must pay attention to. This research aims to analyze the influence of job training and career development on employee performance at BPJS Employment. The type of research used is quantitative with multiple linear regression methods to measure the relationship between variables. The research sample consisted of 30 respondents, with data analysis techniques including validity test, reliability test, multiple linear regression test, F test, T test, and coefficient of determination (R^2). The research results show that job training (X_1) has a positive influence on employee performance (Y) with a regression coefficient of 0.315, while career development (X_2) has a greater influence with a coefficient of 0.577. This proves that improvements in job training and career development can significantly boost employee performance. Thus, it is important for organizations to maintain and improve training and career development programs in order to create a more productive and qualified workforce.



Keywords: Job Training, Career Development, Employee Performance

DAFTAR ISI

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN JAKARTA CEGER.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Deskripsi konseptual	7
2.1.1 Pelatihan Kerja.....	7
A. Tujuan Pelatihan Kerja.....	8
B. Jenis Pelatihan Kerja	9
C. Indikator pelatihan kerja	9
D. Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan kerja.....	10
E. Metode Pelatihan Kerja.....	10
2.1.2 Pengembangan karir.....	13

a) Tujuan Pengembangan Karir.....	14
b) Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir.....	14
c) Langkah-langkah pengembangan karir	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	17
a) Indikator Kinerja Karyawan.....	18
b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Berpikir.....	27
2.6 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
a. Populasi	30
b. Sampel	31
3.3 Definsi Operasional Variabel.....	31
3.3.1 Pelatihan Kerja (X_1)	31
3.3.2 Pengembangan Karir (X_2)	32
3.3.1 Kinerja Karyawan (Y).....	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4.1 Metode Obervasi	33
3.4.2 Metode Kuesioner	34
3.4.3 Metode Wawancara.....	35
3.4.4 Metode Dokumentasi	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	36
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.5.3 Uji hipotesis.....	40
3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Karakteristik Responden	44
4.1.2 Dekripsi Data Penelitian.....	44
4.2 Uji Kualitas Data.....	45

4.2.1 Uji Validitas	45
4.2.2 Uji Reliabilitas	47
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.1 Uji Normalitas.....	48
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.4 Pengujian Hipotesis.....	55
4.4.1 Uji T (uji parsial).....	55
4.4.2 Uji F (uji simultan).....	56
4.5 Uji Koefisien Determinasi	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	58
4.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.7 Implikasi Penelitian.....	59
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	65
SURAT KETERANGAN PKL.....	66
BUKTI HASIL PLAGIARISME.....	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Pelatihan Kerja	21
Tabel II.2 Pengembangan Karir	22
Tabel II.3 Kinerja Karyawan	23
Tabel II.4 Penelitian Terdahulu	24
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Umur	45
Tabel IV.3 Uji Validitas	46
Tabel IV.4 Uji Reabilitas	48
Tabel IV.5 Uji Normalitas	50
Tabel IV.6 Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas	53
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.9 Uji T (uji parsial)	55
Tabel IV.10 Uji F (uji simultan)	57
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	27
Gambar IV.1 Uji Normalitas	49
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	68
Lampiran 2. Data Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja	74
Lampiran 3. Data Kuesioner Variabel Pengembangan Karir	75
Lampiran 4. Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	76
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja	77
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	78
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	79
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas	80
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas	81
Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas	81
Lampiran 11. Uji Multikolinieritas	82
Lampiran 12. Uji Analisis Linier Regresi Berganda	82
Lampiran 13. Uji T (uji parsial)	82
Lampiran 14. Uji F (Uji Simultan)	83
Lampiran 15. Uji Koefisien Determinasi	83
Lampiran 16. Uji Kuesioner Penelitian	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan jaminan sosial di Indonesia mulai resmi beroperasi sejak 1 Juli 2015. Fokus program sosial pemerintah ini adalah karyawan sipil maupun swasta. BPJS Ketenagakerjaan yaitu program publik yang menyediakan proteksi terhadap karyawan dalam risiko sosial, ekonomi, dan sistem penyelenggaraannya melalui sistem asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan memiliki berbagai program, antara lain program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan hari tua (JHT), program jaminan pensiun (JP), dan program jaminan kematian (JKM). Pemerintah mewajibkan seluruh perusahaan untuk mendaftarkan karyawannya pada program-program BPJS Ketenagakerjaan yang termasuk di dalamnya warga negara asing yang sedang bekerja setidaknya 6 bulan di Indonesia. Apabila perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya, maka perusahaan akan diberikan sanksi. BPJS Ketenagakerjaan memberikan kontribusi besar dan penting untuk meningkatkan serta menumbuhkan ekonomi dan kesejahteraan karyawan di Indonesia. Pada tahun 2019, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan opini wajar tanpa pengecualian (WTP) terhadap laporan keuangan

BPJS Ketenagakerjaan. Tetapi, mulai tahun 2019 BPJS Ketenagakerjaan mulai mengalami defisit dan puncaknya pada tahun 2020 yang jumlahnya mencapai puluhan triliun. BPJS mengalami defisit pada program jaminan hari tua serta jaminan pensiun. Ditambah dengan pandemi Covid-19 yang mengurangi jumlah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan banyaknya laporan mengenai iuran kepesertaan yang macet. Hal ini menyebabkan cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan berkurang. Beberapa fenomena ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja BPJS Ketenagakerjaan. Untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang. Direktorat Umum dan SDM merupakan direktorat yang melakukan pengelolaan terhadap seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang sehingga kualitas, kinerja dan kebutuhan karyawan terjaga dan terpenuhi dengan baik. Jumlah karyawan Direktorat Umum dan SDM berjumlah 30 karyawan yang terbagi kedalam 4 Deputi Direktur, antara lain; Deputi Direktur Bidang Human Capital, Deputi Direktur Bidang Learning, Deputi Direktur Bidang Pengadaan dan Deputi Direktur Bidang Pengelolaan Aset dan Layanan Umum. Sebagai direktorat yang memiliki peran besar dalam mengelola karyawan, maka kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM juga sangat penting untuk diperhatikan. Dengan kinerja yang baik maka hal ini menandakan bahwa mereka mampu menjalankan fungsi dan tugasnya yaitu mengelola kualitas dan kebutuhan seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang. Namun, dari hasil diskusi dengan perwakilan dari Direktur Bidang Learning, dapat diketahui bahwa kinerja

Karyawan Direktorat Umum dan SDM masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya kinerja yang belum tercapai serta kinerja karyawan yang stagnan dari tiap periode dan tidak menunjukkan adanya peningkatan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM ini bisa meningkat sehingga peran dari Direktorat ini bisa maksimal dan dirasakan oleh Direktorat lainnya. Apabila kinerja karyawan yang tidak maksimal ini dibiarkan, dikhawatirkan fungsi dan tugas dari Direktorat Umum dan SDM tidak berjalan sebagaimana mestinya. Jika Direktorat Umum dan SDM tidak mampu menjalani fungsi dan tugasnya maka hal ini berarti pengelolaan seluruh SDM di BPJS Ketenagakerjaan Pusat tidak berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik di suatu perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan, salah satunya yaitu tidak tercapainya tujuan perusahaan. Apabila di suatu perusahaan terdapat penilaian kinerja yang efektif maka akan mendorong para karyawannya untuk lebih bertanggung jawab dan maksimal dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Agustin dihasilkan bahwa penilaian kinerja dan pengembangan karier berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Agustin, 2019). Penilaian kinerja yang tidak efektif mengakibatkan ketidakpedulian karyawan terhadap penilaian kinerja yang dilaksanakan

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan penjelasan latar belakang yang sudah diberikan pada bagian latar belakang:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan riset pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger :

1. Untuk memahami dampak pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Ceger
2. Untuk memahami dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger
3. Untuk memahami bagaimana pelatihan kerja dan pengembangan karir berdampak pada kinerja pekerja BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Ceger

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian atas bias menjadi manfaat dari penelitian ini yakni :

1. Akademik

Dari penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam rangka meneliti perkembangan sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan.

2. Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada karyawan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger mengukur kinerja pegawai untuk mengevaluasi perbaikan berkelanjutan dimasa depan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, dan pengembangan karir di BPJS Ketenagakerjaan cabang Jakarta Ceger pelatihan kerja dan pengembangan karir adalah utama dalam penelitian ini. Berperan sebagai sementara kinerja karyawan adalah variabel dependen

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang penulis susun agar tidak melebar kemasalah lain, yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup, dan prosedur penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSAKA

Menjelaskan deskripsi konseptual, penelitian relavan, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan deskripsi data, pengujian hipotesis, hasil, dan implikasi dan keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada Bab terakhir ini penulis membahas tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi konseptual

Deskripsi konseptual ini berisi penjelasan dari bermacam-macam teori yang relevan beserta dimensi dan indikatornya dari bersama pelatihan kerja. Kompetensi dan kinerja karyawan penelitian yang bersumber dari jurnal buku yang relevan.

2.1.1 Pelatihan Kerja

Salah satu elemen paling penting dalam manajemen SDM adalah pelatihan. Pelatihan kerja menurut Mondy (Ardianto & Putra 2022), adalah metode yang digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk memungkinkan mereka dapat memaksimalkan hasil yang mereka capai di tempat kerja mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Rivai (Nursyahputri & Saragih, 2019), tujuan utama pelatihan adalah untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan dan keahlian yang akan membantu mereka (Kosali, 2023) melakukan tugas mereka dengan lebih mudah. Diharapkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat membantu perusahaan lebih baik beradaptasi dengan perubahan dan persaingan. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan

keahlian tertentu serta meningkatkan sikap mereka sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka dengan lebih baik. Sementara Goldstein menyatakan, (Estiwinengku et al., 2019) “*Training is the methodical acquisition of knowledge, principles, abilities, or attitudes that leads to better performance in a different setting*”.

Menurut Goldstein, pelatihan dapat didefinisikan sebagai perolehan yang terorganisir atau sistematis dari kemampuan, aturan, gagasan, atau perspektif yang membantu meningkatkan performance dalam lingkungan atau organisasi lain. (Kosali, 2023) Selain itu, Khan (Fachrurazi et al., 2021) juga menganggap pelatihan kerja sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperbaiki cara mereka berpikir, mengubah perilaku, dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pada intinya, pelatihan yang dilakukan secara sistematis dapat membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keahlian yang lebih baik di bidang mereka. (Lestari, 2019).

A. Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (Susan 2019) pengadaan pelatihan kerja yang sebenarnya berorientasi pada tujuan yaitu:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa ideologi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

B. Jenis Pelatihan Kerja

Ardianto dan Putra (2019) menyatakan, “jenis pelatihan dapat dibagi menjadi dua,” yaitu:

- 1) Kegiatan Pelatihan di tempat kerja (OJT), In-House Training (IHT) dapat mencakup hal-hal seperti pelatihan internal perusahaan, lokakarya, seminar, dan pelatihan berbasis komputer.
- 2) Pendidikan luar termasuk kursus, seminar, dan lokakarya yang diadakan oleh instruktur profesional, asosiasi profesional, dan institusi pendidikan, serta oleh pihak lain di luar organisasi.

C. Indikator pelatihan kerja

Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020) menyatakan, “pelatihan suatu karyawan perlu memperhatikan indikator yang ada” diantaranya:

- 1) Seleksi peserta pelatihan
- 2) Pengembangan Karir
- 3) Partisipasi aktif
- 4) Metode pelatihan

D. Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan kerja

Organisasi harus menentukan kebutuhan latihan dan pengembangan sebelum memilih strategi. Ini dilakukan melalui evaluasi pentingnya mengidentifikasi masalah lingkungan dan masalah yang dihadapi organisasi saat ini. Latihan membantu manajemen menemukan masalah atau perkembangan jangka panjang. Ardianto dan Putra (2019) menyatakan,

“Tahapan-tahapan dalam penyusunan pelatihan dan pengembangan”, menurut diantaranya yaitu:

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (Job Study)
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- 4) Menetapkan metode pelatihan dan pengembangan

E. Metode Pelatihan Kerja

Tujuan dari program latihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat

absensi. Program pelatihan kerja yang diselenggarakan dalam BPJS Ketenagakerjaan ada 3 yaitu

- a) Dapat dikelompokkan berdasarkan kluster, okupasi/jabatan, atau kualifikasi nasional
- b) Minimal 40 jam pelatihan (kurang lebih 5 hari) atau sesuai dengan program yang telah ditetapkan sebagai program pelatihan kerja JKP oleh Dit. Stankomproglat kemnaker
- c) Metode pelatihan diselenggarakan secara online, offline, atau blended

BPJS Ketenagakerjaan menawarkan berbagai pelatihan kerja sebagai bagian dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). (Kosali, 2023) Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. pekerja yang di-PHK agar mereka dapat kembali bekerja dengan cepat. Pelatihan kerja yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi:

1. **Pelatihan Berbasis Kompetensi:** Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis dan keahlian khusus yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Peserta diharapkan dapat memperoleh pekerjaan kembali setelah mengikuti pelatihan ini.
2. **Asesmen Diri dan Konseling Karir:** Selain pelatihan teknis, program ini juga menyediakan bimbingan karir yang meliputi asesmen diri untuk mengenali potensi dan kekuatan pribadi serta konseling karir

untuk memberikan arahan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dalam mencari pekerjaan.

3. **Akses Informasi Pasar Kerja:** BPJS Ketenagakerjaan menyediakan data lowongan pekerjaan yang mencakup informasi lengkap tentang pemberi kerja, jumlah karyawan yang diperlukan dan kualifikasi kerja yang dibutuhkan, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Ini membantu peserta untuk menemukan peluang kerja yang sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka.

Suatu sistem yang dikenal sebagai pengembangan karir (performance appraisal) sangat penting bagi suatu organisasi untuk menilai hasil kerja karyawan dan mengetahui sejauh mana mereka telah berkontribusi kepada organisasi. (Maharani et al., 2021) Pengukuran kinerja adalah analisis kinerja karyawan selama periode waktu dan evaluasi hasil kualitas kerja, keahlian, dan pertumbuhan karyawan (Suryani, dkk., 2020). Indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan termasuk sikap kerja, pengeluaran, dan penyelesaian tugas (Suryani, dkk., 2020). Hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan hasil kerja karyawan untuk memenuhi standar. Karyawan menunjukkan kinerja yang baik dengan memenuhi standar. Untuk dapat mengikuti pelatihan ini, karyawan harus memenuhi syarat tertentu. seperti telah terdaftar dan

membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan selama minimal 12 bulan dalam 24 bulan terakhir dan telah membayar iuran selama 6 bulan berturut-turut sebelum dikeluarkan dari pekerjaan terjadi Pelatihan kerja ini merupakan salah satu dari tiga keuntungan utama yang ditawarkan oleh program JKP, Ahmad Nazir (2019) bersama dengan manfaat uang tunai dan akses informasi pasar kerja. Program ini bertujuan untuk mendukung pekerja dalam masa transisi mereka setelah kehilangan pekerjaan dan membantu mereka untuk kembali bekerja secepat mungkin.

2.1.2 Pengembangan karir

Proses meningkatkan kemampuan dan posisi baru seseorang untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan dikenal sebagai pengembangan karir. (Erintha Dhini Rahmasari 2019). Setiap karyawan pasti ingin maju dalam karirnya. , (Kusuma et al., 2022) dikarenakan mereka akan menerima hak tambahan yang mungkin belum pernah mereka miliki sebelumnya, baik materi maupun non-materi. Kemampuan bekerja, keterlibatan, kesetiaan kepada suatu organisasi, mentor dan sponsor, serta peluang pertumbuhan, adalah beberapa metrik yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk menentukan perkembangan karir. Pengembangan karir adalah proses memperbaiki diri sendiri untuk mencapai tujuan karir mereka. (Fahridd Matiti 2019) (Kusuma et al., 2022). Aktivitas yang tidak pernah berakhir yang membantu seseorang mengeksplorasi, membuat, berhasil, dan mencapai

karir mereka (Ahmad Dani Isbiantoro 2019). Peningkatan kemampuan intelektual atau emosional untuk mencapai suatu tujuan profesional juga dikenal sebagai pengembangan karir, (Kusuma et al., 2022) baik. Mutasi yang terkait dengan promosi, rotasi, dan demosi adalah dimensi dan indikator pengembangan karir.

a) Tujuan Pengembangan Karir

Nur Fattah (2019) menyatakan “Tujuan pengembangan karir” yaitu :

- 1) Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antar pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab social

Membantu pelaksanaan program-program perusahaan

b) Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2020), yaitu:

- 1) Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling berdampak pada kemajuan karir karyawan.

Kebijakan bisnis menentukan apakah seseorang karyawan dapat mengembangkan karir mereka atau tidak.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan; karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik seringkali mendapatkan promosi jabatan. membantu perusahaan merencanakan pengembangan karir mereka.

3) Latar belakang Pendidikan

Perusahaan dapat menggunakan latar belakang pendidikan karyawan untuk meningkatkan karir mereka. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan kemungkinan peningkatan karir yang lebih besar, tetapi tingkat pendidikan yang lebih rendah biasanya menunjukkan kesulitan untuk mendapatkan peningkatan karir.

4) Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah sarana yang diberikan kepada karyawan perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja mereka dan karir mereka di masa depan.

c) Langkah-langkah pengembangan karir

Sementara hanya bertanggung jawab perusahaan atau organisasi tempat kerja untuk membantu setiap karyawan berkembang dalam karirnya harus merencanakan pengembangan karir nya sendiri. (Feby Fitriyanti, dkk 2019) menyatakan, “Langkah-langkah pengembangan karir”, diantaranya:

- 1) Jika seseorang ingin Karena pengembangan karir sebenarnya adalah pengembangan diri, mereka harus mempertimbangkan diri mereka sendiri sebelum memulainya. individu, harus mempertimbangkan siapa mereka, pendidikan mereka, kemampuan, kelemahan, dan kekuatan mereka saat melakukan tugas atau pekerjaan mereka.
- 2) Menetapkan tujuan, Seseorang harus menetapkan tujuan untuk di pengembangan karirnya jika ia atau karyawannya percaya bahwa mereka memiliki kemampuan dan kapasitas yang cukup untuk memenuhi kesempatan yang tersedia di tempat kerja mereka saat ini. Karyawan akan mulai melakukan tugas dan kewajibannya setelah mereka menentukan jenis karir yang akan mereka bangun. Mereka tidak akan mempertimbangkan untuk berpindah ke tempat kerja baru jika ada keadaan darurat, seperti perusahaan mereka menerima tawaran yang sangat menguntungkan dari luar atau mengakhiri hubungan kerja.
- 3) Membuat upaya untuk mencapai tujuan: Setelah karyawan memutuskan ke mana karir mereka akan bergerak, mereka akan bergerak, mereka akan berkembang, mereka harus menyiapkan diri untuk mencapai tujuan tersebut. Peningkatan kemampuan atau ketrampilan melalui pelatihan dikenal sebagai persiapan.
- 4) Melakukan pengembangan karir: Dua faktor menentukan kualitas seorang karyawan: faktor individu dari setiap karyawan yang memiliki

kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta faktor institusi tempat kerja yang terkait dengan pekerjaan termasuk.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dilihat dari individu dalam suatu perusahaan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. (Siskayanti K.N. & Sanica G.I, 2022) Kinerja mencakup semua posisi dalam suatu perusahaan atau instansi, bukan hanya posisi struktural atau fungsional. (Feby Fitriyanti, dkk 2019). Berbicara tentang kinerja karyawan, yang berarti bahwa mereka lakukan, (Siskayanti K.N. & Sanica G.I, 2022) dapat diukur berdasarkan Menurut Ahmad Nazir (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari proses menyelesaikan tanggung jawab perusahaan terhadap mereka sesuai dengan standar perusahaan. Kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya Aidah & Ratnasari. (2020) dalam bukunya “kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang telah digunakan dalam menjalankan tugas” Pendapat Balbed &Sintaasih. (2019) Jika seorang karyawan melakukan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas, dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. (Siskayanti K.N. & Sanica G.I, 2022) Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, termasuk pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kuantitas Pekerjaan. Namun, dalam penelitian oleh Budiyanto & Wikan. (2020) Fakta bahwa kemampuan karyawan

berdampak positif pada kinerja mereka tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Tidak ada penelitian yang sejalan dengan tema penelitian ini. Tujuan evaluasi kinerja karyawan Ahmad dkk. (2019) menyatakan, “Penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan” diantaranya:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan kerja
- c) Perencanaan dan pengembangan karir
- d) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

a) Indikator Kinerja Karyawan

Nainggolan (2021) menyatakan, “Terdapat 4 indikator dalam kinerja karyawan” yaitu:

- 1) Kualitas, atau mutu, adalah kualitas yang dihasilkan oleh pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Ketekunan dan ketekunan adalah indikator kualitas.
- 2) Kuantitas, juga dikenal sebagai "jumlah", adalah jumlah yang dihasilkan selama pelaksanaan tugas. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dan tujuan pekerjaan adalah indikator kuantitas.
- 3) Waktu, juga dikenal sebagai target, adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan, terlepas

dari apakah mereka telah mematuhi peraturan atau tidak. Indikatornya konsisten, tepat, dan akurat.

- 4) Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi adalah kemampuan yang menunjukkan bahwa mereka lebih suka bekerja sama daripada bekerja sendiri. Ini dikenal sebagai kemampuan bekerja sama.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mohamm ad Khoirul Fikri (2020) menyatakan, “Ada 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja” yaitu:

- a. Faktor Kemampuan: Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan rasional, yang merupakan kombinasi kemampuan dan pengetahuan, dan kemampuan potensi (IQ). Pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang baik adalah contoh kemampuan.
- b. Pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya karena, jika mereka sesuai dengan posisi mereka dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- c. Motivasi sendiri berasal dari sikap seorang pekerja terhadap lingkungan kerja mereka. Kondisi yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi. Akibatnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk mempertimbangkan faktor penyebab seperti yang disebutkan di atas

secara keseluruhan. Ini berarti bahwa setiap Karena kinerja organisasi dan karyawan dipengaruhi secara langsung dan tidak langsung, variabel akan memberikan kontribusi yang berbeda terhadap kinerja.

A. Penjelasan

1. Penilaian ini untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penyempurnaan penyelenggaraan dimassa yang akan datang.
2. Tuliskan nominal yang saudara berikan pada tempat yang tepat

B. Keterangan :

- 1 = Sangat kurang
- 2 = Kurang
- 3 = Cukup
- 4 = Baik
- 5 = Sangat Baik



TABEL II.1

PELATIHAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Metode						
1	Metode Pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti karyawan					
Materi						
2	Materi Pelatihan yang telah didapatkan sudah sesuai dengan kebutuhan jabatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Instruktur						
3	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan dengan baik					
Peserta						
4	Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
Sarana						
5	Sarana dan Fasilitas di tempat pelatihan sudah cukup memadai dan mendukung karyawan.					

TABEL II.2**PENGEMBANGAN KARIR (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan					
Eksposure						
2	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.					
Jaringan Kerja						
3	Karyawan yang memiliki hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan membentuk jaringan kerja yang baik sehingga akan bermanfaat bagi karyawan dalam perkembangan karirnya.					
Peluang untuk tumbuh						
4	Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang sesuai rencana karirnya					
Pembimbing dan Sponsor						
5	Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier					

TABEL II.3

KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Hasil Kerja						
1	Karyawan mampu bekerja mencapai atau melebihi target, berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Perilaku Kerja						
2	Perilaku kerja karyawan (disiplin, inisiatif,ketelitian) dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Sifat Pribadi						
3	Sifat Pribadi karyawan (ide – ide baru, kejujuran, kreatifitas) dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Inovasi						
4	karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
Produktivitas						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat					

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel 2.4 di bawah adalah penelitian sebelumnya yang diambil dari skripsi dan jurnal penelitian :

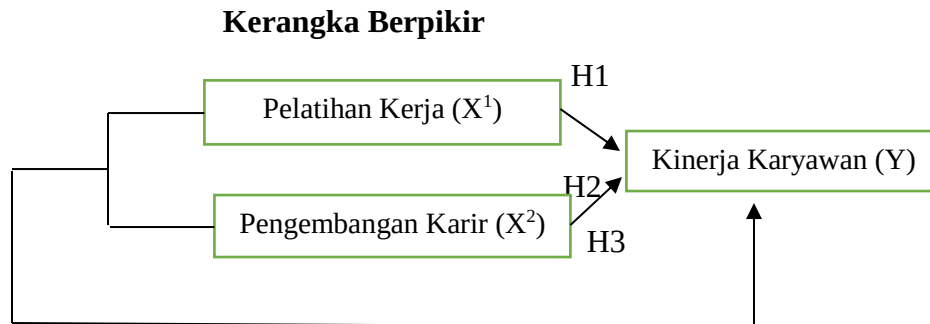
Tabel II.4
Penelitian terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Nainggolan (2021)	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam	Pelatihan kerja (X ₁), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X ₂), Loyalitas karyawan (X ₃)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan.
2	Mohamm ad Khoirul Fikri (2020)	Pengaruh pengembanga n karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI kantor unit	Pelatihan Kerja (X ₁) dan Pengembangan Karir (X ₂), Kinerja Karyawan (Y)		1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.

		Karanganyar (2020)			Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Adiyanto Dan Sugiyanto (2019)	Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) (2019)	1. Pelatihan(X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)		1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Halim et al., 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sentosa	Pelatihan kerja (X ₁), Pengembangan (X ₂)	Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan

		Plastik Medan.			terhadap kinerja pegawai pada PT. Sentosa Plastik Medan.
5	(Syitah and Nasir, 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Keutapang.	Pelatihan kerja (X ₁), Pengembangan (X ₂)	Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero)

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar **II.1**
Kerangka Konseptual

Keterangan :

H₁ dan H₂

—————> : Pengaruh Parsial

H₃

—————> : Pengaruh Simultan

Gambar II.1

Kerangka penelitian pada gambar 2.1 terdapat variabel pelatihan kerja (X₁), Pengembangan karir (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) yang dapat menjelaskan hubungan antara variable yaitu, hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan (H₁), hubungan Pengembangan karir dengan kinerja karyawan (H₂), dan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, penulis merumuskan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

H_{1a} : Di duga terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_1)

terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

H_{10} : Di duga terdapat tidak pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_1)

terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

H_{2a} : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X_2)

terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

H_{20} : Diduga terdapat tidak pengaruh signifikan antara pengembangan karir

(X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

H_{3a} : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_1) dan

pengembangan karir (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap

kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

H_{30} : Diduga terdapat tidak pengaruh signifikan antara pelatihan kerja (X_1) dan

pengembangan karir (X_2) secara simultan atau bersama-sama terhadap

kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Nainggolan (2021) menyatakan, “Desain metode penelitian adalah pedoman atau prosedur serta tehnik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian”. Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuesioner. Pokok-pokok bahasan yang terkandung dalam penelitian mencakup.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Mohammad Khoirul Fikri (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger 30 karyawan.

b. Sampel

Adiyanto Dan Sugiyanto (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 30 orang, maka penulis mengambil sampel jenuh sebanyak 30 orang karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger.

3.3 Definsi Operasional Variabel

(Halim et al., 2019) menyatakan, “Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal darimana”. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Pelatihan Kerja (X_1)

(Syitah and Nasir, 2019) menyatakan, “ Penelitian dan Pelatihan Kerja Merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi”. Aidah & Ratnasari. (2020) menyatakan, “Indikator penelitian pelatihan kerja diantaranya meliputi”:

- 1) Perbedaan individu setiap karyawan.
- 2) Hubungan suatu jabatan analisis.
- 3) Partisipasi aktif
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan

3.3.2 Pengembangan Karir (X₂)

(Humaira, Agung and Kuraesin, 2020) “Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang”.

“Indikator penelitian pengembangan karir”, meliputi:

- 1) Kinerja karir
- 2) Sikap karir
- 3) Adaptabilitas karir
- 4) Identitas karir

3.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

(Agboola et al., 2021) menyatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugastugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Ardianto dan Putra (2019) menyatakan, “Indikator penelitian kinerja”, diantaranya meliputi:

- 1) Kualitas (mutu).
- 2) Kuantitas (jumlah).
- 3) Waktu (jangka waktu).
- 4) Hubungan antar karyawan (kemampuan bekerja sama).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan jenis metode teknik pengumpulan data kuesioner/angket. (Niati, Siregar and Prayoga, 2021) menyatakan, “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab”. Menggunakan pemilihan teknik angket didalam penelitian ini bertujuan agar data yang diperoleh akurat dan efisien. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian, bagian pertama berisi keterangan pribadi responden, bagian kedua berisi tentang pernyataan yang merupakan ringkasan variabel pelatihan. Pengembangan dan kinerja karir karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.

3.4.1 Metode Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Castana dan Sri Widodo (2021) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para karyawan BPJS Ketenagakerjaan untuk menerapkan pencatatan menerapkan metode kepesertaan menginput data web site

smile.bpjsketenagakerjaan.goid/smile/login sampai pembuatan laporan keuangan bulanan. Menurut (Niati, Siregar and Prayoga, 2021) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati. Peneliti yang memberi makna tentang apa yang diamatinya dalam reliabilitas dan dalam konteks yang alami, ialah yang bertanya dan juga yang melihat bagaimana hubungan antara satu aspek dengan aspek yang lain pada objek yang ditelitinya

3.4.2 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pendekatan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi. Dalam menganalisis data, digunakan teknik manipulasi data ordinal menjadi interval

dengan bantuan skala likert yaitu memberikan penilaian yang berjenjang agar memudahkan peneliti,

3.4.3 Metode Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah , artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang di wawancara. Menurut Hopkins, wawancara adalah suatu cara untuk mengetahui situasi tertentu di dalam kelas dilihat dari sudut pandang yang lain. Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal. Teknik wawancara tau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informen. Wawancara (Interview) yaitu melakukan tanya jawab atau mengkonfirmasi kepada sample peneliti dengan sistematis (struktur). Wawancara diartikan cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, bertatap muka secara langsung dan dengan arah tujuan yang telah ditentukan.

3.4.4 Metode Dokumentasi

Metode ini dapat diartikan sebagai cara pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen) sebagaimana dijelaskan oleh Sanapiah Faesal sebagai berikut: metode dokumenter, sumber

informasinya berupa bahan-bahan tertulis atau tercatat. Pada metode ini petugas pengumpulan data tinggal mentransper bahan-bahan tertulis yang relevan pada lembaran-lembaran yang telah disiapkan untuk mereka sebagaimana mestinya. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.

3.5 Teknik Analisis Data

Ardianto dan Putra (2019) menyatakan, “Tehnik analisis data adalah data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian tersebut”. Uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji koefisien determinasi pengujian hipotesis adalah metode yang digunakan.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Balbed & Sintaasih. (2019)

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2019). Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

B. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2019) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan kepesertaan

pemasaran dan arsip. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

B. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2019) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai

VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Jika nilai $tolerance > 0,10$ atau nilai $VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

- a. Nilai $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan variabel depende (Y) adalah Kinerja Karyawan.

3.5.3 Uji hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi

A. Uji T (Parsial)

Yaitu untuk menguji hubungan regresi secara terpisah atau menguji hipotesis minor. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian dari masing- masing variabel secara terpisah terhadap variabel bebas dan terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) adalah menyatakan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan hipotesis alternative (H_i) merupakan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel bebas.

A. Uji F (Simultan)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi

$(R^2) = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi $(R^2) = 0$, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software SPSS Versi 29.0.2.0 Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tujuan yang di dasarkan data dan di kumpulkan dengan kuesioner sebanyak 30 responden karyawan Kantor BPJS cabang yang pernah mendapatkan pelatihan kerja. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala likert 1- 5. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir serta Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan .Kuesioner yang dibuat dengan Variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,254 yang berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel dependen maupun independen adalah valid dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 0,05 atau 5%.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan ragam latarbelakang yang dimiliki responden itu sendiri. Karakteristik ini untuk melihat responden memiliki background seperti apa yang dalam penelitian ini responden difokuskan pada jenis kelamin dan umur.

4.1.2 Dekripsi Data Penelitian

A. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Persentase (%)	Jumlah Responden
1.	Laki-Laki	15 orang	56,7%
2.	Perempuan	15 orang	43,3%
Jumlah responden		30 orang	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 sampel mahasiswa dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 56,7% dan sisanya laki-laki sebanyak 43,3%. Ini menunjukkan keprestasi atau penghargaan di kantor bpjs ketenagakerjaan Jakarta ceger.

B. Karakteristik Responden Umur

Tabel IV. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Persentase (%)	Jumlah Responden
1.	17-19	10 orang	10%
2.	20-23	10 orang	23,3%
3.	24-30	10 orang	66,7%
Jumlah responden		30 orang	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil analisis Tabel 4.2 memberikan gambaran bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 30 responden pada kalangan mahasiswa ternyata pada segi umur terdapat 3 pengelompokan dan yang paling banyak terambil pada umur 17-19 tahun sebanyak 10%, kemudian yang kurang dari 20-23 tahun sebanyak 23,3% serta yang terakhir lebih dari 24-30 tahun sebanyak 66,7%.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Karena itu perangkat yang valid adalah perangkat yang benar-benar cocok untuk mengukur apa yang diukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi bivariat. Dapat dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Berikut ditampilkan hasil pengujian yang sudah dilakukan:

Tabel IV. 3

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,661	0,254	Valid
	X1.2	0,774		Valid
	X1.3	0,369		Valid
	X1.4	0,611		Valid
	X1.5	0,766		Valid
	X1.6	0,638		Valid
	X1.7	0,628		Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X1.1	0,508	0,254	Valid
	X1.2	0,574		Valid
	X1.3	0,511		Valid
	X1.4	0,591		Valid
	X1.5	0,519		Valid
	X1.6	0,452		Valid
	X1.7	0,414		Valid

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1.1	0,593	0,254	Valid
	X1.2	0,725		Valid
	X1.3	0,613		Valid
	X1.4	0,701		Valid
	X1.5	0,611		Valid
	X1.6	0,583		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel IV.3 menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,254 yang berarti bahwa secara keseluruhan indikator variabel dependen maupun independen adalah valid dengan tingkat signifikansi masing-masing dibawah 0,05 atau 5%.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 30 item pertanyaan sebagai berikut

Tabel IV. 4
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Reabilitas Coefficient	Reabilitas Coefficient	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	10 item pertanyaan	0,973	Realibel
2	Pengembangan Karir (X2)	10 item pertanyaan	0,950	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	10 item pertanyaan	0,963	Realibel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

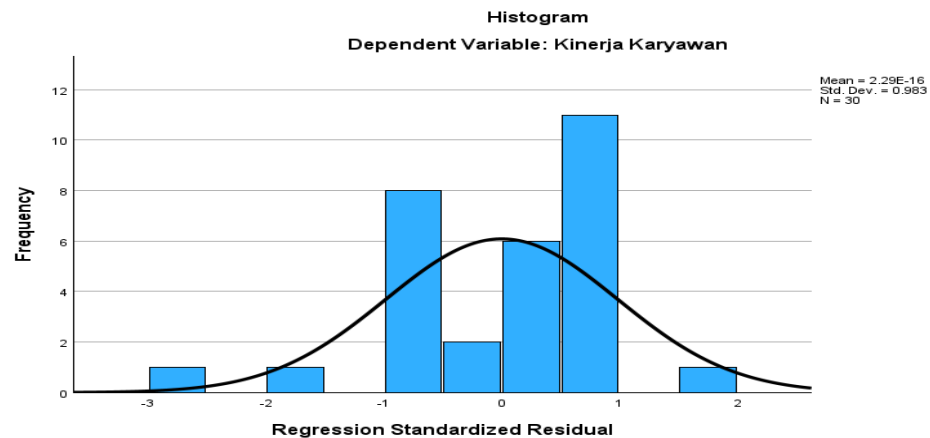
Dapat dilihat dari tabel 1V.6 diatas menunjukan bahwa alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,973 sedangkan untuk alpha variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,950 dan alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,963 masing-masing lebih besar dari 0,06 maka hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dinyatakan realibel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar model regresi dapat memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Asumsi-asumsi klasik dalam regresi linear

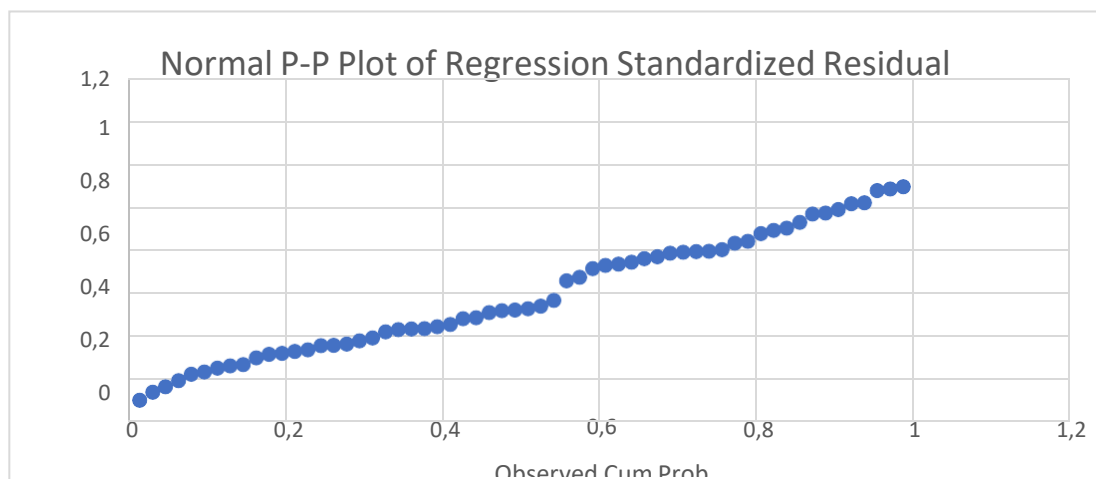
4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut dibawah ini merupakan uji normalitas menggunakan alat ukur histogram.



Gambar IV.1

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan poling data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi dan residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut dibawah ini merupakan uji normalitas menggunakan *probability plot*.



Sumber : Hasil Penelitian 2024

Gambar IV. 2**Hasil Uji Normal Probability Plot**

Berdasarkan gambar IV.2 di atas dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal memberikan pola distribusi yang normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji statistik lain yang dapat di gunakan yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 5**Hasil Uji Normalitas**

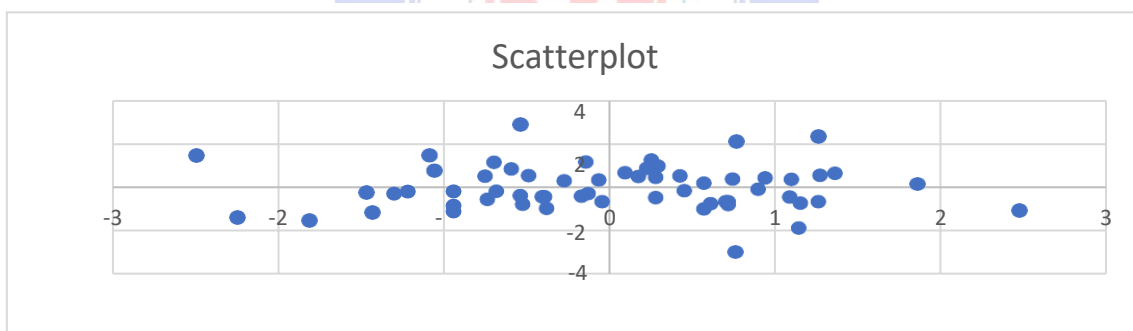
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardize d Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		7,57671322
Most Extreme Differences	Absolute		0,093
	Positive		0,093
	Negative		-0,055
Test Statistic			0,093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig.(2tailed) ^e	Sig.		0,221
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,210
		Upper Bound	0,231
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengujian *kolmogorov-smirnov* yaitu sebesar 0,221 lebih besar dari 0.05 hal ini dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas penulis menggunakan metode grafik *Scatterplot* dapat dilihat di bawah ini :



Sumber : Hasil Penelitian 2024

Gambar IV. 3
Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV.3 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak atau tidak menumpuk dan tidak terkumpul di tempat yang sama. Pada gambar ini jelas menunjukkan bahwa terjadi gejala homokedastisitas atau dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat pada metode uji glejser. Tidak adanya uji heteroskedastisitas pada metode uji glejser

ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi nilai $> 0,05$, sedangkan $< 0,05$ hal tersebut berarti terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV. 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,899	4,238		0,684	0,497
	Pelatihan Kerja	0,064	0,098	0,090	0,651	0,518
	Pengembangan Karir	0,025	0,113	0,030	0,219	0,827

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variable Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,497, Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,518 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,827. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut signifikan karena masing-masing nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. 4.3.3 Uji Multikolinearitas Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai yang biasadigunakan untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 0,10$. Hasil penelitian dengan uji multikolonieritas dapat dilihat tabel dibawah ini :

Tabel IV. 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandar dized Coefficient s		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,937	7,066		4,520	0,000		
	Pelatihan Kerja	-0,484	0,164	-0,374	-2,951	0,005	0,916	1,092
	Pengembangan Karir	0,439	0,189	0,294	2,324	0,024	0,916	1,092

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukan tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF >10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *Pelatihan Kerja* dan *Pengembangan Karir* terhadap variabel dependen yakni *Kinerja Karyawan*. Berikut hasil uji dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 8
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandar dized Coefficient s		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.937	7.066		4.520	<,001
	Pelatihan Kerja	-.484	.164	-.374	-2.951	.005
	Pengembangan Karir	.439	.189	.294	2.324	.024

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant sebesar 31.937, sedangkan variabel *Pelatihan Kerja* (X1) sebesar -0,484 dan Pengembangan Karir sebesar -0,439 dari hasil tersebut dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$= 31,937 - 0,484 X_1 + 0,439 X_2$$

Hasil persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstantan bernilai positif sebesar 31,937 artinya apabila nilai Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir (X1 dan X2) adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 31,937.
2. Koefisien variabel Pelatihan Kerja (X1) bernilai negatif yakni sebesar -0,484 artinya setiap penurunan 1 satuan Pelatihan Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,484.

3. Koefisien variabel Pengembangan Karir (X2) bernilai positif artinya setiap kenaikan 1 satuan dari variabel kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Nilai Ttabel dalam analisis ini sebesar 2,002 ($\alpha/2; n-k-1$) = $(0,05/2; 60-2-1) = (0,025; 57) = 2,002$. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel IV. 9

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandar dized Coefficient s		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.9 37	7.066		4.520	<,001		

<i>Pelatihan Kerja</i>	-.484	.164	-.374	-2.951	.005	.916	1.092
Pengembangan Karir	.439	.189	.294	2.324	.024	.916	1.092

a. dependent variabel: *Kinerja Karyawan*

Sumber : Hasil penelitian, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas memiliki hasil sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan Kerja (X1) berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa t hitung variabel *Pelatihan Kerja* (X1) sebesar -2,951 sedangkan t tabel 2,002 Karena t hitung < dari t tabel (2,002) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Pelatihan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* artinya semakin tinggi nilai t hitung maka semakin rendah tingkat *Kinerja Karyawan* karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,324 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Kinerja Karyawan* sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4.2 Uji F (uji simultan)

Hasil uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent berpengaruh terhadap hal tersebut. Dalam analisis ini diketahui nilai F tabel sebesar 2,76 ($k:n-k = 2:60-2$). Berikut hasil uji simultan (F)

dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 10

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.195	2	328.597	5.530	.006 ^b
	Residual	3386.988	57	59.421		
	Total	4044.183	59			

a. dependent variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictor: (Constant), Pengembangan Karir. Pelatihan Kerja

Sumber : Data Penelitian : 2024

Seperti yang sudah ditunjukkan pada tabel diatas, memiliki hasil temuan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,530 dan nilai signifikansi sebesar 0,006, maka dapat dikatakan bahwa *pelatihan Kerja* dan *Pengembangan Karir* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Hal ini karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni 5,530 > 2,76 dan nilai signifikan 0,006 < 0,05.

4.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel IV. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.163	.133	7.70849

Berdasarkan tabel yang di atas hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,65. Hal ini berarti 65% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kualitas pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukan karyawan kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan yang sudah mendapatkan pelatihan kerja meningkatkan terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Jakarta Ceger. dan sebaliknya jika tidak pernah mendapatkan pelatihan kerja tidak akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dan pada karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja memnberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat di dasarkan pada penelitian yang sudah kami lakukan dapat dituliskan dalam rumus $Y = -2.951 + 0,746 X_1$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_1 sebesar -2.951 dengan catatan setiap pada variabel X_1 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 4,520

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang kami lakukan terhadap pengembangan karir menunjukan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi maka akan tercipta keharmonisan yang berdampak pada kinerja bpjs

ketenagakerjaan Jakarta Ceger, dan sebaliknya jika di bpjs ketenagakerjaan Jakarta Ceger rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan dalam rumus $Y = 13,496 + 0,766 X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_2 sebesar 13,496 dengan catatan setiap pada variabel X_2 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,766. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel terikat kinerja karyawan, maka dapat dikatakan tergolong pengaruh yang kuat dan tinggi.

4.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2.601 + 0,649X_1 + 0,570X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_1 dan X_2 sebesar 2,601 dengan catatan setiap pada variabel X_1 bersama-sama dengan X_2 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,649 pada X_1 dan 0,570 pada X_2 . Berdasarkan tingkat kebersamaan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelatihan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada bpjs ketenagakerjaan Jakarta Ceger adalah 13,3

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan, berikut ini adalah beberapa implikasi penelitian yang dapat disimpulkan pada penelitian ini :

A. Implikasi Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, terutama dalam bidang manajemen pemasaran. Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai tunjangan dan juga dukungan dari teori yang sebelumnya telah dirumuskan, melalui analisis hasil temuan yang membandingkan dengan teori.

B. Implikasi Praktis

Penelitian berkontribusi terhadap indentifikasi di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger yang dilakukan oleh konsumen pada mempengaruhi keputusan pelayanan. Peneliti berharap dengan adanya temuan ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan yang perlu dikembangkan dan dijadikan sebagai bahan pembelajaran.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan dan peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya mungkin dapat memperhatikannya untuk lebih meningkatkan kualitas penelitian itu sendiri, pastinya penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki menjadi lebih baik oleh peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini di dukung oleh hasil yaitu:

- a. Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger.
- b. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger.
- c. Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger.

Pada pelatihan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat di dasarkan pada penelitian yang sudah kami lakukan dapat dituliskan dalam rumus $Y = 42,177 + 0,746X1$ yang berarti nilai konsistensi variabel X1 sebesar 42,177 dengan catatan setiap penambahan nilai 5% pada variabel X1 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,746. Pengembangan karir menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi maka akan tercipta keharmonisan yang berdampak pada kinerja bpjs ketenagakerjaan Jakarta Ceger, dan sebaliknya jika di bpjs

ketenagakerjaan Jakarta Ceger rendah akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan dalam rumus $Y = 13,496 + 0,766X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_2 sebesar 13,496 dengan catatan setiap penambahan nilai 5% pada variabel X_2 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,766. secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dituliskan dalam rumus $Y = 2,601 + 0,649X_1 + 0,570X_2$ yang berarti nilai konsistensi variabel X_1 dan X_2 sebesar 2,601 dengan catatan setiap penambahan nilai 5% pada variabel X_1 bersama-sama dengan X_2 maka nilai pengaruhnya bertambah sebesar 0,649 pada X_1 dan 0,570 pada X_2 . Jadi hasil secara (simultan) kebersamaan adalah 98.6%.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian menyarankan hal-hal yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk Karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger, sebaiknya melakukan evaluasi setelah melaksanakan Pelatihan Kerja.
- b. Pada Pelayanan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger untuk mengajak karyawan lebih meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan.
- c. Bagi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger dapat memantau dan menciptakan suasana kerja dan kinerja yang lebih teliti dan sesuai dengan SOP yang berlaku di dalam perusahaan.

2. Bagi Institusi

- a. Meningkatkan pelatihan kerja dengan memberikan apresiasi khusus berupa Pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya dengan baik, di dalam pekerjaan individu maupun pekerjaan yang secara kelompok.
- b. Meningkatkan Kinerja dengan cara memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, baik itu bekerja kelompok maupun bekerja secara individu, agar tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi Pengembangan karir karyawan diluar variabel Pelatihan dan kinerja. Variabel yang dapat digunakan misalnya komitmen kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, sehingga peneliti dapat mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Dewi & Rahmawati, 2021), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa
- (Hamzah Akbar & Resdiana, 2023), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Dunia
- (Hutabarat et al., 2023), PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES CABANG PASAR REBO JAKARTA TIMUR
- (Kosali, 2023), Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening
- (Kusuma et al., 2022), PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA DI MALANG
- (Kerja et al., 2021), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo
- (Nabilah et al., 2023), Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alita Praya Mitra Palembang
- (Siskayanti K.N. & Sanica G.I, 2022), Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home
- (Sutono & Hidayat, 2023), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia
- (Oktaviana Halim et al., n.d. 2019), PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SENTOSA PLASTIK MEDAN
- (Umra Syitah et al., 2019), PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) TBK CABANG SYARIAH KEUTAPANG

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. BIODATA MAHASISWA

NIM : 64200785

Nama Lengkap : Muhammad Fikri Al Ayubi

Tempat/ Tanggal Lahir : Bekasi, 04 Januari 2002

Alamat lengkap : Jl. Rambutan III No.98, Jatimulya, Kec. Tambun Sel,
Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17510

II. PENDIDIKAN

a. Formal

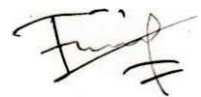
1. SD Negeri Kalijaya 06 Cikarang Barat, lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 4 Tambun Selatan, lulus tahun 2017
4. SMA Negeri 6 Tambun Selatan, lulus tahun 2020

b. Tidak Formal

1. Pelatihan SDM Resorces Management Professional (CSRMP)



Bekasi, 5 Agustus 2024



Muhammad Fikri Al Ayubi

SURAT KETERANGAN PKL

SURAT KETERANGAN PKL



SURAT KETERANGAN
Nomor : KET/1/122023

Kepada
Yth. Koordinator Program Studi S1 Akuntansi
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Muhammad Anis Fahrurrozi
Jabatan	: Kepala Kantor
Nama Perusahaan/Instansi	: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Ceger
Nomor Telepon	: (021) 84341616
Alamat	: Jl. Raya Hankam (Sisi Tol JORR) No. 49, Rt/Rw 007/002, Kel. Ceger, Kec. Cipayung, Jakarta Timur 13820

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muhammad Fikri Al Ayubi
NIM	: 64200785
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan magang kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Ceger yang berlangsung selama 3 bulan sejak 2 Oktober – 29 Desember 2023.

Selama magang di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Ceger, yang bersangkutan telah mempelajari tentang bidang Umum SDM dan juga Kepesertaan dan pada saat surat ini dikeluarkan, yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya,

Jakarta, 29 Desember 2023



Muhammad Anis Fahrurrozi
 Kepala
 ME/SA/PG 01.01

BUKTI HASIL PLAGIARISME

Skripsi Kuantitatif FKR AL BSI.docx

ORIGINALITY REPORT

20% SIMILARITY INDEX	21% INTERNET SOURCES	4% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.upnvj.ac.id Internet Source	4%
2	repository.unugha.ac.id Internet Source	3%
3	repository.bsi.ac.id Internet Source	3%
4	jurnal.ubd.ac.id Internet Source	3%
5	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	2%
6	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
10	text-id.123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 150 words

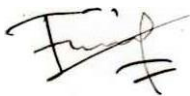
LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada responden terhormat

Saya Muhammad Fikri Al Ayubi mahasiswa tingkat akhir jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bina Sarana Informatika. Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Ceger”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua. Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti,



Muhammad Fikri Al Ayubi

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : Sandra Yunita
 Email : Sandra.yunita@gmail.com
 Usia : 31
 Jenis kelamin : Perempuan
 Pendidikan terakhir : S1
 Alamat domisili : Perumahan Cilangkap indah, Jl. Raya Cilangkap Blok. A11,
 RT.7/RW.4, Cipayung, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur,
 Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13840
 Lama bekerja : 2 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (✓) pada salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

1. Pelatihan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan				✓	
2	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.			✓		
3	Saya memiliki pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai				✓	
4	Saya memiliki materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya			✓		
5	Saya mendapatkan materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai				✓	

	dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
6	Saya mempunyai metode Pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan dimengerti bagi karyawan.			✓		
7	Saya menguasai Instruktur materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan dengan baik.			✓		

2. Pengembangan Karir (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan				✓	
2	Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan bagi karyawan di perusahaan agar pengembangan karirnya				✓	

3	Perusahaan menyediakan informasi dan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap karyawan			✓		
4	Program pengembangan karir (misal : pendidikan dan pelatihan) yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya			✓		
5	Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir			✓		
6	Saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam sistem karir saat ini .			✓		
7	Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada diperusahaan ini			✓		

3. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan			✓		
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan				✓	
3	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan				✓	
4	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan				✓	
5	saya selalu mencoba hal baru dalam			✓		

	bekerja agar menguasai seluruh bagian departemen produksi dan dapat meningkatkan mutu kinerja					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri dengan baik dan sesuai prosedur yang telah dibuat				✓	

Lampiran 2. Data Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja

No Responden	Pelatihan Kerja (X1)							Total (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	5	5	5	5	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	5	3	5	5	5	33
7	5	5	5	5	4	5	5	34
8	5	3	5	5	5	5	5	33
9	3	1	2	2	2	2	2	14
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	3	3	3	3	3	3	3	21
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	3	3	3	3	3	3	2	20
16	4	4	4	5	5	5	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	3	2	3	3	4	4	2	21
19	3	3	3	3	4	3	3	22
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	3	3	4	3	4	4	4	25
23	4	4	4	4	5	4	4	29
24	5	5	5	5	5	5	5	35

25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	3	4	3	4	3	3	24
27	4	3	3	4	3	4	3	24
28	2	3	3	3	3	3	3	20
29	4	4	5	5	5	5	5	33
30	4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 3. Data Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan Karir (X2)							Total (X2)
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	4	4	32
2	2	2	2	2	2	2	14
5	5	5	5	4	5	5	34
3	3	4	3	3	4	3	23
4	4	3	3	3	3	3	23
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	5	5	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	3	3	3	1	24
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	5	33
4	4	3	4	4	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	3	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	5	4	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	3	3	25
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	3	4	2	4	3	24
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35

5	5	5	5	5	5	5	35
---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 4. Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)						Total (Y)
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	4	27
2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	3	3	21
3	4	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	3	5	28
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	4	3	21
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	5	5	4	27
4	3	3	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.785**	.877**	.802**	.776**	.840**	.810**	.902**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.785**	1	.873**	.789**	.779**	.822**	.873**	.913**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.877**	.873**	1	.843**	.895**	.916**	.924**	.970**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.802**	.789**	.843**	1	.788**	.890**	.848**	.914**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.776**	.779**	.895**	.788**	1	.885**	.850**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.840**	.822**	.916**	.890**	.885**	1	.898**	.957**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.810**	.873**	.924**	.848**	.850**	.898**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.902**	.913**	.970**	.914**	.912**	.957**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UNIVERSITAS

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.825**	.840**	.813**	.732**	.730**	.609**	.884**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.825**	1	.700**	.690**	.592**	.667**	.523**	.794**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.840**	.700**	1	.806**	.828**	.871**	.723**	.930**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.813**	.690**	.806**	1	.834**	.785**	.825**	.931**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.732**	.592**	.828**	.834**	1	.742**	.711**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.730**	.667**	.871**	.785**	.742**	1	.800**	.908**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.609**	.523**	.723**	.825**	.711**	.800**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.884**	.794**	.930**	.931**	.882**	.908**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.862**	.789**	.784**	.763**	.921**	.909**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.862**	1	.862**	.803**	.674**	.832**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.789**	.862**	1	.950**	.763**	.868**	.927**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.784**	.803**	.950**	1	.767**	.870**	.916**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.763**	.674**	.763**	.767**	1	.735**	.843**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.921**	.832**	.868**	.870**	.735**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.909**	.895**	.927**	.916**	.843**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

1. Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics (X1)		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,810	0,973	8

Reliability Statistics (X2)		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,804	0,950	8

Reliability Statistics (Y)		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,802	0,963	8

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.62899742
Most Extreme Differences	Absolute		.142
	Positive		.142
	Negative		-.119
Test Statistic			.142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.126
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.123
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.114
		Upper Bound	.131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 10. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.987	1.829		1.087	.287
	Pelatihan Kerja	-.011	.038	-.055	-.285	.778
	Pengembangan Karir	-.023	.044	-.103	-.534	.598

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 11. Uji Multikolinaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.529	2.365		1.069	.294		
	Pelatihan Kerja	-.035	.049	-.046	-.720	.478	.989	1.011
	Pengembangan Karir	.819	.056	.937	14.512	<.001	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12. Uji Analisis Linier Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.529	2.365	
	Pelatihan Kerja	-.035	.049	-.046
	Pengembangan Karir	.819	.056	.937

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Uji T (uji parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.529	2.365		1.069	.294
	Pelatihan Kerja	-.035	.049	-.046	-.720	.478
	Pengembangan Karir	.819	.056	.937	14.512	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 14. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.683	2	281.841	107.760	<.001 ^b
	Residual	70.617	27	2.615		
	Total	634.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 15. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.880	1.617

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

Lampiran 16. Kuesioner Penelitian

Pengaruh
Pelatihan kerja dan
pengembangan
karir terhadap
kinerja karyawan di
BPJS
KETENAGAKERJA
AN JAKARTA
CEGER

Jawaban Anda telah direkam.

[Kirim jawaban lain](#)

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.
Laporkan Penyalahgunaan - Persyaratan Layanan -
Kebijakan Privasi

Google Formulir