

PENGARUH DIKLAT DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA I CABANG BANDARA INTERNASIONAL I GUSTI NGURAH RAI - BALI

Adisanti Bhaskara^{1*}, Cok. Gede Putra Yudistira², Dessy Hariyanti³

^{1,2,3}Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali, Bali, Indonesia, shantibhaskara12@gmail.com

Abstract

Training is an important factor determining the long-term success and profitability of a company. Conversely, employees who maximize their performance also pay attention to their position and achievements in the company, whether they are able to improve so that they get a bigger feeling, or just stay put. Training activities at PT Angkasa Pura I Branch of I Gusti Ngurah Rai International Airport - Bali experienced ups and downs due to the impact of the Covid-19 pandemic which caused system and order changes. This affects the fluctuating performance of employees. On the other hand, the element of subjectivity in career development also affects the performance of the employees themselves. This study examines the effect of Education and Training and Career Development on the performance of employees of PT Angkasa Pura I Branch of I Gusti Ngurah Rai International Airport - Bali. The research sample is 109 company employees. Questionnaires were distributed online using the proportional stratified random sampling method. Data were processed with SPSS, multiple linear regression analysis method. The results showed that education and training had a significant positive effect on employee performance, career development had a significant positive effect on employee performance, and training and career development had a positive effect simultaneously on employee performance. This program is summarized and packaged in a book which is used as a reference in carrying out Evaluation Training activities.

Keywords: *Training, Career Development, Employee's Performance, Evaluation Training*

Abstrak

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) merupakan faktor penting penentu keberhasilan jangka panjang dan profitabilitas suatu perusahaan. Sebaliknya, karyawan memaksimalkan kinerjanya juga memperhatikan posisi dan jenjang karirnya dalam perusahaan, apakah mampu meningkat sehingga mendapatkan kompensasi yang lebih besar, atau hanya diam di tempat. Kegiatan diklat di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali mengalami pasang surut akibat dampak pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan sistem dan tatanan. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang fluktuatif. Di sisi lain, unsur subjektivitas dalam pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini menguji pengaruh diklat serta *career development* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Sampel penelitian adalah 109 orang karyawan perusahaan. Kuesioner disebar *online* menggunakan metode *proportional stratified random sampling*. Data diolah dengan SPSS, metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan serta Diklat dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Program ini dirangkum dan dikemas dalam sebuah buku yang dijadikan acuan dalam menjalankan kegiatan *Evaluation Training*.

Kata kunci: *Training, Career Development, Kinerja Karyawan, Evaluation Training*

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan utama dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai

apabila SDM yang tergabung didalamnya mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Silaen (2021), kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan dalam periode tertentu.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana aksinya dalam melampaui standar penilaian perusahaan. Pencapaian baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu yang mampu diberikan oleh karyawan. Apabila tuntutan kerja dapat dilaksanakan dengan sesuai bahkan melebihi standar atasan kepada bawahan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang berkualitas, begitu juga sebaliknya (Budiyanto dan Mockhlas, 2020).

Salah satu faktor penunjang kinerja karyawan yakni program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut Ampomah (2016) kualitas karyawan dan peningkatan terus-menerus atas keterampilan dan produktivitas mereka melalui pelatihan kini diakui secara luas sebagai faktor penting dalam memastikan kesuksesan jangka panjang dan profitabilitas perusahaan. Hal ini dikarenakan Diklat membantu karyawan untuk memiliki modal atau kemampuan yang cukup dalam mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya juga memperhatikan posisi dan jenjang karirnya dalam sebuah perusahaan apakah mampu meningkat lebih tinggi sehingga dapat memperoleh gaji atau kompensasi lainnya yang lebih besar, atau hanya sebatas “jalan di tempat”.

Pengembangan karir perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan serta kesempatan yang diberikan bagi tiap karyawan untuk melangkah ke level yang lebih baik dari sebelumnya (Kadarisman, 2013).

Di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali, tatanan dan sistem diklat yang berubah-ubah pasca pandemi membuat pihak manajemen dan karyawan perlu beradaptasi kembali. Mulai dari pemberkasan dan absensi yang dulunya serba online kini mulai kembali dilakukan secara manual, anggaran kegiatan yang dulunya cukup minim, kini bertambah seiring pelaksanaan diklat yang berlangsung secara tatap muka, hingga akomodasi dan transportasi yang dulunya (saat diklat *online*) tidak diperlukan, kini kembali dihitung untuk dianggarkan. Tak hanya itu, sistem-sistem yang digunakan pada saat diklat *online* juga dirombak kembali saat berlakunya diklat tatap muka ini.

Ada yang masih menggunakan sistem lama, sistem baru, hingga ada juga yang menggunakan sistem lama yang diperbaharui. Hal ini tentu memerlukan penyesuaian dalam diri masing-masing karyawan. Ditambah lagi, adanya *non*-stabilisasi jumlah pekerjaan membuat karyawan harus mampu menyesuaikan diri dan kemampuan dengan cepat.

Sedangkan di sisi lain dari segi pengembangan karir yang didapat karyawan berbeda-beda (tidak merata) karena berpatokan dengan sejauh mana tingkat pendidikan yang dimiliki tiap karyawan.

Adapun hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jenjang Karir yang Didapat Sesuai Tingkat Pendidikan Karyawan

No.	Department	Jumlah (Orang)
1	<i>General Manager</i>	5
2	<i>Legal and Compliance Section</i>	4
3	<i>Stakeholder Relation Section</i>	4
4	<i>Airport Operation and Services Department</i>	143
5	<i>Airport Security Department</i>	249
6	<i>Airport Equipment Department</i>	60
7	<i>Airport Facilities Department</i>	24
8	<i>Airport Commercial and Development Department</i>	39
9	<i>Airport Commercial Marketing Senior Department</i>	12
10	<i>Airport Administration Department</i>	28
Total		568

Sumber: PT Angkasa Pura I Denpasar – Bali 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwasanya PT Angkasa Pura I memiliki jejang karir berdasarkan pendidikan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan, akan semakin tinggi pula manfaat yang didapatkan. Pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh hasil penelitian dari Bahri dan Nisa (2017), Belbed dan Sintaasih (2019), Sularmi dan Banjar (2020), Darmadi, dkk (2022), Asfaw, dkk (2015), serta Philipina Amphomah (2016).

Penelitian ini penting dilakukan mengingat perusahaan ini memiliki permasalahan aktual yang harus segera dipecahkan untuk ditemukan solusinya. Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali kegiatan diklat yang memiliki tatanan dan sistem yang berubah-ubah membuat pihak manajemen dan karyawan perlu beradaptasi kembali. Sedangkan di sisi pengembangan karir, adanya unsur subjektifitas menjadikan sportifitas antar karyawan terkesan semakin menurun.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) dan *Career Development* (Pengembangan Karir) terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2012) manajemen merupakan kegiatan berkesinambungan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk merealisasikan tujuan secara optimal. Menurut Luila (2013), fungsi manajerial dalam manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi operasional MSDM menurut Hasibuan (2012) meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kinerja Karyawan

Nawawi (2016:234) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan hasil realisasi suatu pekerjaan, baik secara fisik/materi ataupun non fisik/non materi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) meliputi: (a). Faktor internal karyawan, merupakan faktor yang dibawa sejak lahir, terdiri dari bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan; (b). Faktor lingkungan internal organisasi, antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan Sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi; (c). Faktor lingkungan eksternal organisasi, meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi, inflasi.

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) yang terdiri dari: (a) Kualitas, merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, penelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, serta seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; (b) Kuantitas, artinya banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan. Kuantitas kerja ini dapat ditinjau dari kecepatan kerja setiap karyawan; (c) Pelaksanaan Tugas, merupakan kewajiban karyawan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diemban perusahaan. Tolak ukur pencapaiannya dapat dilihat dari seberapa mampu karyawan mengeksekusi pekerjaannya dengan akurat; (d) Tanggung Jawab, yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

Menurut Amphomah (2016), Diklat menggambarkan upaya formal dan berkelanjutan yang dibuat dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pemenuhan diri karyawan mereka melalui berbagai metode dan program pendidikan. Tujuan Diklat yakni memberikan peluang kepada seseorang dalam mengembangkan kecakapan dan keterampilan, terutama dalam bagian-bagian yang selaras dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Diklat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, aspek-aspek yang dilihat dalam indikator keberhasilan Diklat, diantaranya: (1) Tujuan dan Sasaran Diklat. Diklat dikatakan berhasil jika tujuan dan targetnya tercapai. Tujuan dan target diklat terdiri dari peningkatan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap serta mampu menciptakan keselarasan visi dan dinamika pola pikir; (2) Jenis dan Jenjang Diklat. Diklat akan berhasil apabila jenis dan jenjang diklat selaras dengan apa yang telah ditentukan. Jenis dan jenjang dapat dibagi menjadi Diklat Prajabatan dan Diklat dalam jabatan; (3) Peserta Diklat. Peserta diklat harus sesuai dengan persyaratan diklat yang akan diikuti, contohnya Diklat fungsional diperuntukkan bagi karyawan yang menduduki jabatan fungsional tertentu; (4) Kurikulum dan Metode Diklat. Berdasarkan PP No. 101 tahun 2000,

kurikulum Diklat berpedoman terhadap standar kompetensi jabatan yang ditentukan oleh instansi yang bersangkutan; (5) Tenaga Kependidikan. Untuk keberhasilan Diklat, maka tenaga diklat harus mempunyai kompetensi atau keahlian terkait jenis diklat yang akan diadakan; (6). Penyelenggaraan Diklat. Penyelenggaraan kegiatan Diklat dapat dibagi dua yaitu secara klasikal atau tatap muka dan non klasikal yang dapat dilakukan di alam bebas, di tempat kerja, dan pelatihan dengan sistem jarak jauh.

Career Development (Pengembangan Karir)

Menurut Priansa (2016), pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam perusahaan. Kadarisman (2013) menyatakan seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan tidak semata-mata ingin mencapai apa yang dimiliki hari, tetapi juga mengharapkan sebuah perubahan yang bergerak maju dan lebih baik dari sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan beberapa tujuan pengembangan karir diantaranya membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan, menyadari kemampuan potensi mereka, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, membuktikan tanggung jawab sosial, membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan, mengurangi turnover dan biaya kepegawaian, mengurangi keusangan profesi dan manajerial, menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai, menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Indikator Career Development

Menurut Rivai (2009), indikator pengembangan karir meliputi: (a) Prestasi kerja; (2) Eksposur; (3) Jaringan kerja (*Net Working*); (4) Pengunduran diri; (5) Kesetiaan pada organisasi; (5) Pembimbing dan sponsor; (6) Pengalaman internasional.

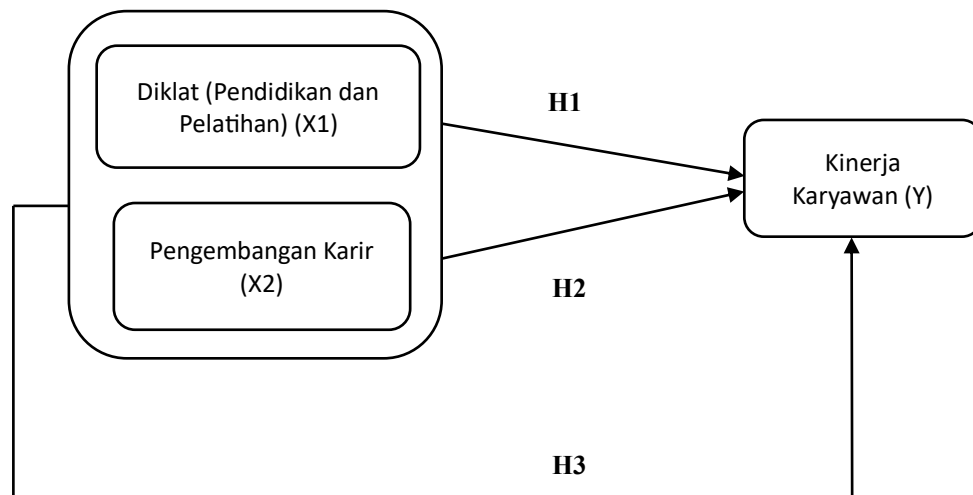
Kerangka Pemikiran

Diklat diartikan sebagai suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis (Harsono, 2011). Peran Diklat sangat besar dalam membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2018). Ilmu yang didapat dari kegiatan diklat ini juga merupakan suatu pegangan berharga yang didapat oleh karyawan ibarat “kunci jawaban” bagi sebuah aktivitas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing Zulbahri (2020).

Di sisi lain, Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2013) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai karirnya, secara formal dan terstruktur dengan memfokuskan pada pengembangan kemampuan karyawan itu sendiri. Achmad dan Wahyono (2008:2) menyatakan bahwa pengembangan karir bertujuan mempersiapkan karyawan dalam melakukan pekerjaan barunya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja paling tinggi

biasanya akan mendapatkan jenjang karir dengan lebih cepat dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang rendah, Priansa (2016:163). Hal ini berarti pengembangan karir yang jelas akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini secara rinci seperti tertuang pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. kerangka pemikiran penelitian

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel X1 adalah Diklat, variabel X2 adalah pengembangan karir, dan variabel Y merupakan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan meneliti pengaruh variabel X1 (Diklat) terhadap Y (kinerja karyawan), pengaruh variabel X2 (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja karyawan), dan pengaruh variabel X1 (Diklat) dan X2 (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja karyawan).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

- H0.1: Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X_1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.
- H1.1: Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali
- H0.2: *Career Development* (Pengembangan Karir) (X_2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.
- H2.2: *Career Development* (Pengembangan Karir) (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.
- H0.3: Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X_1) dan *Career Development* (Pengembangan Karir) (X_2) tidak berpengaruh positif secara simultan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.

H3.3: Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X_1) dan *Career Development* (Pengembangan Karir) (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan bentuk penelitian asosiatif tipe kausalitas. Penelitian yang berbentuk asosiatif tipe kausalitas adalah penelitian yang menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013:6). Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Objek penelitian yakni pengaruh Diklat dan *career development* terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi: (a) Variabel bebas (*independent variable*), terdiri dari Diklat (X_1), dan *Career Development* (X_2); (b) Variabel terikat (*dependent variable*), terdiri dari kinerja karyawan (Y).

Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berhubungan secara langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai - Bali. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Penilaian indikator-indikator penelitian menggunakan skala *likert* lima poin. Adapun skala ini berfungsi untuk mengukur sikap maupun pendapat dan juga persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2014:86). Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *likert* sebagai berikut: sangat setuju mendapat lima skor dan diberi kode SS, jawaban setuju mendapat empat skor dan diberi kode S, untuk jawaban netral diberi skor tiga dan untuk tidak setuju diberi kode TS dengan skor dua, skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju dengan kode STS.

Adapun analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu menggunakan alat statistik SPSS (*statistical package for social science*).

HASIL DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan survey yang dilakukan, dari total populasi 568 orang, peneliti berhasil mengumpulkan data dari 109 responden yang merupakan karyawan di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali. Berikut data demografi dari responden yang telah mengisi survei:

Tabel 2. Hasil Pengumpulan Data

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	52	47,7%
2	Perempuan	57	52,3%
TOTAL		109	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada Tabel 2 dapat terlihat sebanyak 52 responden atau 47,7% adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, sedangkan jumlah responden perempuan adalah 57 orang atau sebesar 52,3%.

Hasil Uji Instrumen

Berikut merupakan hasil uji instrumen dalam penelitian ini:

Uji Validitas. Menurut Ghozali (2018) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan $\geq 0,3$. Berdasarkan hasil olah data, semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016:48). Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, semua variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach berada di atas 0,6 sehingga semua instrumen dapat dikatakan reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Adapun hasil uji linearitas dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Diklat	Between Groups	(Combined)	2098.039	20	104.902	9.677	.000
		Linearity	1821.534	1	1821.534	168.024	.000
		Deviation from Linearity	276.505	19	14.553	1.342	.179
		Within Groups	953.998	88	10.841		
	Total	3052.037	108				

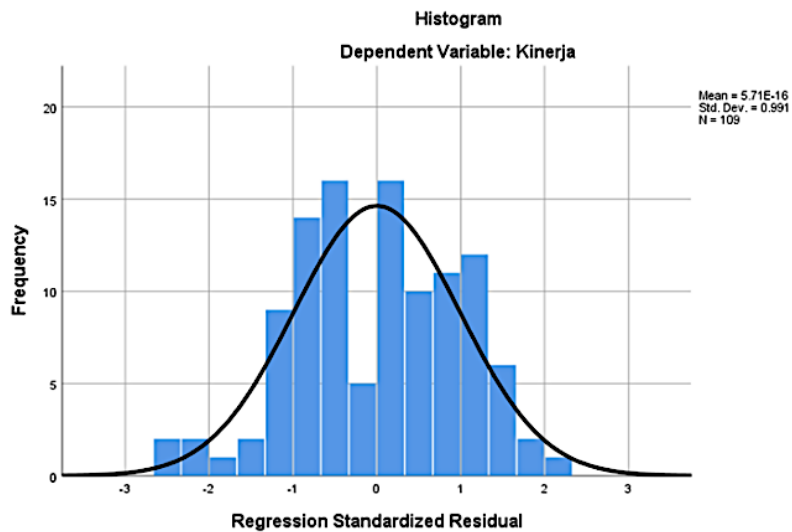
Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas terlihat hasil sig yaitu 0,000 artinya kurang dari 0,05 variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* bila signifikansi kurang dari 0,05. Pada hubungan yang linear, pola hubungan kedua variabel independen dan dependen membentuk satu garis lurus.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Normal atau tidaknya distribusi data dapat

dilakukan dengan metode Uji *Kolmogorov Smirnov*. Adapun grafik histogram distribusi data dapat dilihat sebagai berikut:

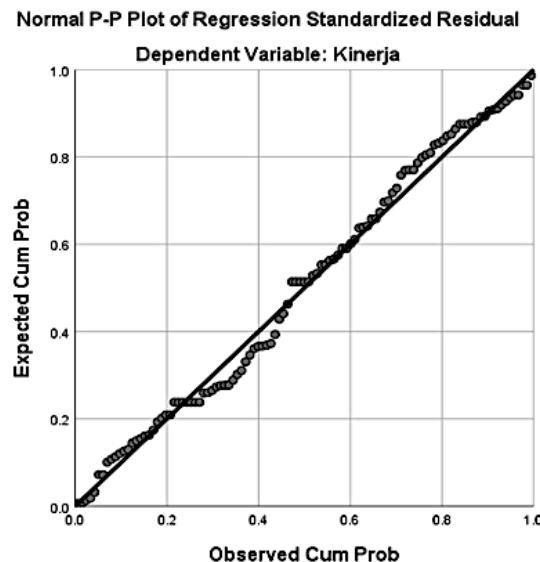


Gambar 2. Histogram (Grafik Histogram)

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari histogram tersebut dapat dilihat bahwa grafik tidak condong (miring) ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Hal ini menyatakan bahwa data telah membentuk distribusi normal.

Selain dengan menggunakan histogram, uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan grafik P-Plot berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-Plot (Normal Probability Plot)

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari gambar 3 terlihat bahwa nilai P-Plot (nilai sebaran data) tidak menyimpang jauh dari garis diagonal sehingga dapat diartikan bahwa distribusi data adalah

normal. Hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat sebagai berikut:

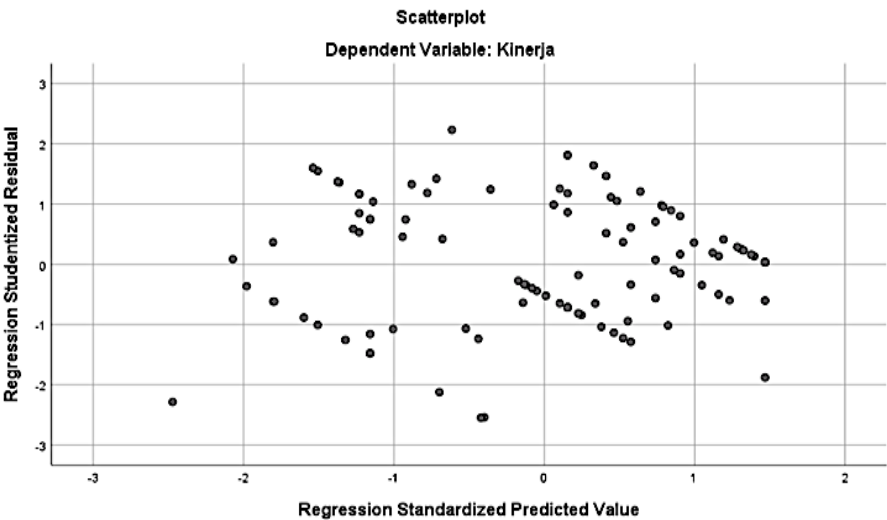
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15188284
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.056
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam model uji telah berdistribusi normal.

Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan, dari satu pengamatan yang lain.



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedasitas
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4 dapat dilihat bahwa penyebaran residual (tidak teratur). Pernyataan tersebut dapat diamati pada plot

yang terpencar dan tidak menghasilkan pola tertentu. Dengan hasil demikian, makadapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (plotnya tidak terpencar dan membentuk pola tertentu) atau persamaan regresinya terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Gletser Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	6.281	.810		7.751	.000		
	Diklat	-.101	.052	-.356	-1.947	.054	.233	4.286
	Pengemba ngan karir	-.018	.051	-.063	-.346	.730	.233	4.286

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Variabel *Diklat* (X1) 0,054 > 0,05. *Career Development* (X2) 0,730 > 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu *absolute error*, maka dari itu penelitian ini bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang mengilustrasikan masalah yang terjadi baik di masa sekarang maupun yang sedang berlangsung.

Tabel 6. Statististik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X1	109	16	40	31,07	6,220	
X2	109	16	40	31,04	6,338	
Y	109	16	40	33,60	5,315	
Valid N (listwise)	109					

Sumber: Data Diolah, 2023

Adapun pengaruh variabel *Diklat* (Pendidikan dan Pelatihan) (X1), dan *Career Development* (X2) terhadap *Kinerja* (Y) sebelum melakukan regresi dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah sebanyak 109 orang. Hasil dari pengisian kuesioner dari semua responden pada variabel X1 diperoleh nilai minimum 16 dan nilai maximum 40. Nilai rata-rata (*mean*) pada variable X1 adalah sebesar 31,07 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 6,220 yang menandakan bahwa nilai standar deviasi jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata,

tidak bias dan dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data;

Hasil dari pengisian kuesioner dari semua responden pada variabel X1 diperoleh nilai minimum 16 dan nilai maximum 40. Nilai rata-rata (*mean*) pada variable X2 adalah sebesar 31,04 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 6,338 yang menandakan bahwa nilai standar deviasi jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata, tidak bias dan dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data;

Hasil dari pengisian kuesioner dari semua responden pada variabel Y diperoleh nilai minimum 16 dan nilai maximum 40. Nilai rata-rata (*mean*) pada variable Y adalah sebesar 33,60 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 5,315 yang menandakan bahwa nilai standar deviasi jauh lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak bervariasi terhadap nilai rata-rata, tidak bias dan dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan jawaban seluruh responden terhadap setiap butir pernyataan maka diperoleh rangkuman jawaban yang selanjutnya dikategorikan dalam kelompok kesimpulan. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dan mengelompokkan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Untuk memberikan penilaian rata-rata responden terkait variabel-variabel dalam penelitian, hasil jawaban responden disesuaikan dengan desain skala pengukuran yang telah ditentukan kemudian diformulasikan ke dalam beberapa interval kelas. Rumus interval kelas adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1 (5-1):5 = 0,80, sehingga dapat disusun kriteria pengukuran pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Rangkuman Interval Skor Variabel Penelitian	
Nilai Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/ Sangat Rendah
>1,81 – 2,60	Tidak Baik/Rendah
>2,61 – 3,40	Cukup Baik /Sedang
>3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
>4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2018:87)

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 109 karyawan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1) dengan menggunakan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Diklat (X1)

No	Pernyataan	ST	TS	CS	S	SS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		S	2	3	4	5				
1	Dalam mengikuti Diklat saya sangat bersemangat dan antusias	1	7	32	41	28	109	415	3,80	Baik
2	Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan	-	7	23	44	35	109	434	3,98	Baik
3	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan	1	6	23	49	30	109	428	3,92	Baik
4	Pelaksanaan diklat sangat memadai dengan fasilitas yang mendukung diklat	2	6	31	43	27	109	414	3,79	Baik
5	Peserta menerapkan apa yang diajarkan dalam diklat pada pekerjaan masing-masing	1	4	27	48	29	109	427	3,91	Baik
6	Instruktur menguasai dengan baik materi pendidikan dan pelatihan	1	7	26	45	30	109	423	3,88	Baik
7	Materi yang disampaikan oleh instruktur sesuai dengan bidang pekerjaan	0	4	26	52	27	109	429	3,93	Baik
8	Panitia sangat menjaga ketertiban dalam dan kenyamanan dalam setiap diklat yang berlangsung	1	5	32	45	26	109	421	3,86	Baik
Rata-rata								3,88	Baik	

Sumber Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 ditemukan persepsi responden mengenai variabel Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1) yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Pernyataan tentang Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1) yang memiliki nilai rata-rata terendah diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Pelaksanaan diklat sangat memadai dengan fasilitas yang mendukung diklat” dengan nilai rata-rata sebesar 3,79 yang berada pada skala pengukuran 3,41 – 4,20 yang masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa responden merasa fasilitas yang mendukung diklat sudah baik dan memadai namun dirasa perlu ditingkatkan lagi jika dilihat dari perolehan skor yang masih tergolong paling rendah dibandingkan pernyataan-pernyataan lainnya pada variabel diklat (X1).

Fasilitas meliputi sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan diklat yang dilaksanakan, contohnya pada diklat secara langsung (tatap muka) hendaknya melakukan pemilihan tempat yang strategis atau dekat dengan kantor cabang tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini akan sangat membantu dalam berjalannya diklat secara efektif dan efisien. Selain itu, hal ini juga akan sangat membantu untuk memperkecil resiko terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang mungkin akan terjadi apabila lokasi diklat dilaksanakan pada tempat yang jauh dari jangkauan.

Selanjutnya, hasil pernyataan tentang Diklat (X1) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif bagi perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 yang berada pada skala pengukuran 3,41 – 4,20 yang masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa responden mendapatkan manfaat yang nyata dengan adanya kegiatan diklat sehingga mampu berpengaruh positif terhadap pekerjaannya. Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali, diklat berisi kelas yang diisi oleh pemateri yang memiliki pengalaman yang mumpuni. Program diklat pada perusahaan ini juga disertai study case nyata dan workshop yang mampu menunjang kemampuan karyawan menjadi lebih baik.

Career Development (Pengembangan Karir) (X2).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 109 karyawan diperoleh jawaban responden terhadap variabel *Career Development* (X2) dengan menggunakan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Career Development* (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan.	1	4	3	41	40	109	442	4,05	Baik
2	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi	-	4	23	50	32	109	437	4,00	Baik
3	Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	1	10	23	46	29	109	419	3,84	Baik
4	Kesempatan untuk berkembang dalam karier terbuka bagi seluruh karyawan	-	5	33	39	32	109	425	3,89	Baik
5	Peran manajemen sangat aktif dalam pengembangan karier karyawan.	1	7	29	43	29	109	419	3,84	Baik
6	Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier.	2	9	29	40	29	109	412	3,77	Baik
7	Manajemen memberikan umpan balik berupainformasi dan evaluasi kerja secara periodik kepada seluruh karyawan	1	7	31	44	26	109	414	3,79	Baik
8	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil pada setiap karyawan pada pengembangan karir.	1	8	30	41	29	109	416	3,81	Baik
Rata-rata									3,87	Baik

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 ditemukan persepsi responden mengenai variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) (X2) yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Pernyataan tentang *Career Development* (Pengembangan Karir) (X2) yang memiliki nilai rata-rata terendah diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier” dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 yang berada pada skala pengukuran 3,41 – 4,20 yang masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa responden merasa Mentor dan Sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karier sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi jika dilihat dari perolehan skor yang tergolong paling rendah dibandingkan pernyataan-pernyataan lainnya pada variabel *Career Development* (X2). Di PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan dan memberikan pengembangan karir kepada karyawannya. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karier yang sesuai dengan standar *International Organization for Standardization* (ISO), sehingga dalam pelaksanaannya manajemen dapat tetap meningkatkan karier dari masing-masing karyawan tersebut, tanpa harus mengorbankan kinerja yang berkurang karena pengaruh penilaian yang bersifat subjektifitas kepada beberapa orang-orang tertentu.

Pernyataan tentang *Career Development* (X2) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Karyawan yang berprestasi sangat dihargai oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 yang berada pada skala pengukuran 3,41 – 4,20 yang masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa prestasi seorang karyawan merupakan asset berharga perusahaan dimana hal tersebut akan mampu membawa perusahaan agar mampu mencapai tujuan (*goals*) yang ditetapkan melalui karyawan yang berprestasi dan berkompeten. Oleh karena itu, keberadaan karyawan yang berprestasi sangat dihargai perusahaan.

Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 109 karyawan diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan 8 item pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	-	2	17	51	39	109	454	4,16	Baik
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan	-	2	17	44	46	109	461	4,22	Sangat Baik
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	1	3	17	52	36	109	446	4,09	Baik
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	-	2	18	50	39	109	453	4,15	Baik
5	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan	-	2	16	47	44	109	460	4,22	Sangat Baik

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	N	Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
	perusahaan									
6	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik	-	1	14	50	44	109	464	4,25	Sangat Baik
7	Saya mengerjakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan bertanggungjawab terhadap apa yang dikerjakan	-	1	17	46	45	109	462	4,23	Sangat Baik
8	Saya bersedia bertanggungjawab terhadap kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerja.	-	1	15	49	44	109	463	4,24	Sangat Baik
Rata-rata									4,19	Baik

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 ditemukan persepsi responden mengenaivariabel Kinerja (Y) yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Pernyataan tentang Kinerja (Y) yang memiliki nilai rata-rata terendah diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan” yang berada pada skala pengukuran 3,41 – 4,20 yang masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka dalam mengerjakannya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan.

Pernyataan tentang Kinerja (Y) yang memiliki nilai rata-rata tertinggi diantara pernyataan lainnya adalah pernyataan “Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik.” dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 yang berada pada skala pengukuran 4,21-5,00 yang masuk ke dalam kriteria sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa seluruh pekerjaan yang dibebankan telah mampu diselesaikan dengan sangat baik oleh tiap-tiap karyawan sesuai dengan *job description* yang telah diberikan pada posisi dan jabatannya masing-masing.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Diklat (X1) dan *Career Development* (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.780	1.594		7.389	.000		
Diklat	.308	.102	.361	3.025	.003	.233	4.286
Pengembangan karir	.395	.100	.470	3.946	.000	.233	4.286

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bila dimasukkan dalam persamaann regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 11,780 + 0,308X_1 + 0,395X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Koefesien regresi dari Diklat (X_1) adalah positif 0,308 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Diklat dengan variabel *Career Development* (X_2) konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308.

Koefesien regresi dari *Career Development* (X_2) adalah positif 0,395 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan *Career Development* (X_2) dengan asumsi Diklat (X_1) konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395.

Konstanta sebesar 11,780 artinya apabila X_1 dan X_2 bernilai 0 (tidak ada), maka kinerja karyawan (Y) bernilai 11,780.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah digambarkan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan digambarkan dalam besarnya koefisien korelasi. (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu Diklat (X_1) dan *Career Development* (X_2), baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Untuk melakukan analisis koefisien korelasi secara parsial dari masing-masing variabel X terhadap Y , maka penulis menggunakan perhitungan *Pearson Product Moment* (*Pearson Moment Correlation Analysis*).

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment* (r)²

		Diklat	Pengembangan karir	Kinerja
Diklat	Pearson Correlation	1	.876**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	109	109	109
Pengembangan karir	Pearson Correlation	.876**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	109	109	109
Kinerja	Pearson Correlation	.773**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	109	109	109

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

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat dinyatakan hasil korelasi antara variabel Diklat (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,773$. Nilai positif

menunjukkan adanya hubungan yang kuat positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X1 dan Y. Hasil korelasi antara variabel *Career Development* (X2) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,786$ dimana angka positif juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X2 dan Y. adapun besarnya persentase kontribusi masing-masing variabel X terhadap Y yaitu dihitung dengan rumus:

$$\text{Rumus: KP} = (r)^2 \times 100\%$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel X1 terhadap Y adalah 59,8% dan kontribusi variabel X2 terhadap Y adalah sebesar 61,8%.

Selanjutnya, untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	3.18148
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Diklat				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 13 dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,805 yang masuk dalam kategori sangat kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Diklat (X1) dan *career development* (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja (Y). Dengan begitu, jika Diklat dan *career development* terus ditingkatkan maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Determininasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	3.18148
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Diklat				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 14 tersebut dapat diketahui bahwa nilai R Square (R²) = 0,648. Hal ini menunjukkan bahwa 64,8% variasi pada kinerja dipengaruhi oleh variabel Diklat (X1) dan *Career Development* (X2). Sedangkan sisanya yaitu

35,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja (Balbed dan Sintaasih, 2019), kompensasi (Darmadi dkk, 2022), dan lingkungan kerja (Josephine, 2017).

Uji Hipotesis

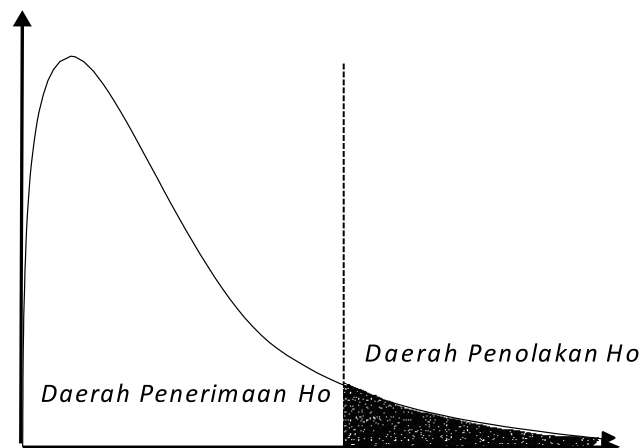
Uji Simultan (F-test). Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas yaitu Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1) dan *Career Development* (Pengembangan Karir) (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1979.125	2	989.563	97.765
	Residual	1072.911	106	10.122	
	Total	3052.037	108		
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Diklat					

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan *output* program SPSS nilai F hitung $97,765 > F$ tabel 3,08 maka H_0 ditolak. Ini berarti Diklat (X1) dan *Career Development* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.



Gambar 5. Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Dengan Uji F

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan gambar 5 daerah penolakan dan penerimaan H_0 dengan uji F, diketahui bahwa F-hitung ($97,765 > F$ -tabel (3,08) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Diklat (X1) dan *Career Development* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja (Y) Pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

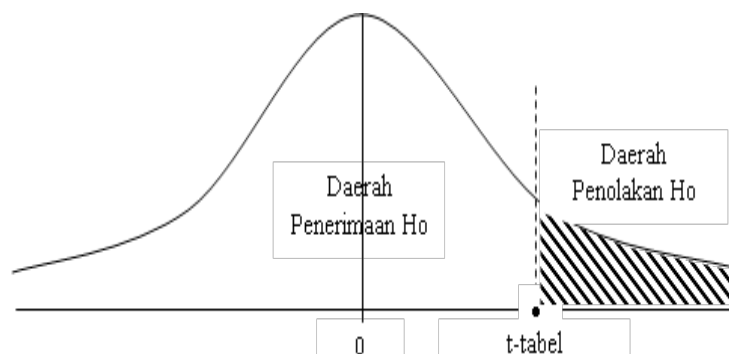
Uji t. Uji t-test (uji parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas Diklat (X1) dan *Career Development* (X2) variabel terikat Kinerja karyawan (Y) adalah benar-benar nyata terjadi signifikansi dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Tabel 16. Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.780	1.594		7.389	.000		
	Diklat	.308	.102	.361	3.025	.003	.233	4.286
	Pengembangan karir	.395	.100	.470	3.946	.000	.233	4.286

a. Dependent Variable: Kinerja

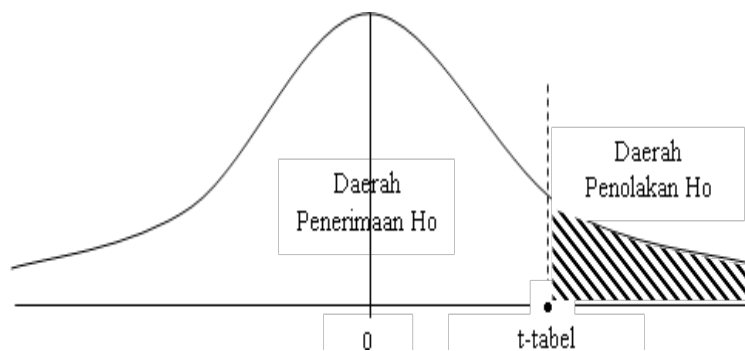
Sumber: Data Diolah, 2023



Gambar 6. Daerah Penolakan dan Penerimaan H0 Dengan Uji t Variabel Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) (X1)

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 6 diatas dapat dijelaskan bahwa thitung (3,025) > t tabel (1,98260) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga H0ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa variabel Diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 7 Daerah Penolakan dan Penerimaan H0 Dengan Uji t Variabel *Career Development* (X2)

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan Gambar 7 diatas dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} (3,025) > t_{tabel} (1,98260)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa variabel *Career Development* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka didapatkan simpulan sebagai berikut:

Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

Career Development (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

Diklat (X1) dan *Career Development* (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali.

Rekomendasi

Adapun beberapa rekomendasi yang penulis jebarkan, yakni sebagai berikut:

Terkait kegiatan Diklat yang sistemnya sempat berubah-ubah pasca pandemi dan sekarang mulai beradaptasi dengan kegiatan diklat yang telah mampu dilaksanakan sebagaimana mestinya (tatap muka), maka pihak manajemen PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali dapat meninjau dan memperbaiki kembali sistem diklat yang dirasa paling cocok, efektif, efisien, dan tepat guna dalam mencapai kemajuan perusahaan terutama dalam hal menunjang kinerja karyawan yang bekerja didalamnya.

Terkait subjektifitas dalam hal *career development*, manajemen hendaknya lebih obyektif dalam memberikan pengembangan karir yang merata kepada seluruh karyawan demi meningkatkan rasa sportifitas yang adil dan nyata dalam sebuah perusahaan.

Terkait variabel Diklat dan *Career Development* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Cabang Bandara Internasional I Gusti Ngurah Rai – Bali, maka pihak manajemen hendaknya memberi perhatian yang lebih mendalam terkait kedua faktor ini agar mampu secara bertahap menstimulasi karyawan untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Amphomah, Philipina, 2016, *The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana (Case Study: Pentecost University College (Puc) - Ghana), Department of Secretaryship and Management Studies, Cape Coast Polytechnic*, ISSN: 2313-7401 Vol. 3, No. 1, 29-33.

- Asfaw, Abeba Mitiku dkk, 2015, The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia, Scientific Research Publishing, <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Bahri, Syaiful dan Nisa, Yuni Chairatun, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18 No. 1, 2017, 9-15, ISSN: 2580-4170, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.
- Balbed, Ammar dan Sintaasih, Desak Ketut, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, ISSN: 2302-8912, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>.
- Darmadi, dkk, 2022, Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Energizer Indonesia, Jurnal Arastirma Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 1, P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687.
- Busro, 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Donni Juni Priansa, 2016, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Eliana, dkk, 2020, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Aceh, Zonasi (Jurnal Sistem Informasi), Vol 2 No 2 Halaman 84-95, ISSN 2656-7407.
- Humairah, dkk, 2017, Identifikasi Kemampuan Menginterpretasikan Grafik Hukum Newton Kelas X SMAN 1 Tinambung, Jurnal Saintifik Vol .3 No. 2, <https://jurnal.unsulbar.ac.id>
- Kadarisman, 2013, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Marniati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", https://www.uui.ac.id/wp-content/uploads/2021/08/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia-compress0.pdf (Diakses pada 18 Desember 2022).
- M. Kadarisman, 2013, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Muardi, Jon dkk, 2022, *The Effect of Discipline and Training on Performance of Employees at The Fire And Rescue Service in City Administration of Central Jakarta*, *Journal Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, Volume 1 Issue 2, <https://Ojs.Transpublika.Com/Index.Php/Marginal/>.
- Niati, Dewi Rahma dkk, 2021, The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable, Budapest International Research and Critics Institute Journal, Volume 4, No 2, ISSN 2615-3076, DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>.

Novi, Bab II Tinjauan Pustaka. <http://eprints.polsri.ac.id/3004/3/BAB%20II.pdf> (Diakses pada 20 Desember 2022).

Rahman, Md Atikur dan Uddin, Md Sayed, 2022, *The Effect of Promotion and Job Training on Job Satisfaction of Employees: An Empirical Study of the SME Sector in Bangladesh*, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 9 No 2, ISSN 2288-4645.

Silaen, Novia Ruth dkk, 2021, *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.

Susan eri, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andara: Jurnal Pendidikan Islam, Volume. 9 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538.