

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA
*LUBRICANTS PRODUCTION UNIT GRESIK***

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Manajemen



Oleh:

NAUFAL ARIB DAMARWAN

2018210484

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS SURABAYA
2022**

PERSETUJUAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Naufal Arib Damarwan
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 20 Oktober 1999
N.I.M : 2018210484
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Sarjana
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karier,
dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina
Lubricants Production Unit Gresik

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 22 Maret 2022

(Drs.Ec. Harry Widyanoro, M.Si.)
NIDN : 0718026802

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen
Tanggal : 22 Maret 2022

(Burhanudin, SE., M.Si., Ph. D)
NIDN : 071904770

EFFECT OF EDUCATION AND TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT PERTAMINA LUBRICANTS PRODUCTION UNIT GRESIK

Naufal Arib Damarwan

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Email: 2018210484@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of Education and Training, Career Development, and Motivation on Employee Performance of PT Pertamina Lubricants Production Unit Gresik. The sample consists of 145 respondents in the Mandays using the Slovin and has the characteristics of being vulnerable aged 21-50 years and has at least one year of service. This sampling technique uses purposive sampling because only the Mandays taken. Analysis using Structural Equating Modeling (SEM) on Partial Least Square (PLS) and data collection using a hardcopy. The results of this study indicate that partially which shows a positive influence which shows that Education and Training has a positive and significant effect on employee performance, career development has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Education and Training, Career Development, Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Tidak semua perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, salah satunya ialah PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. PT Pertamina Lubricants merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero), yang didirikan pada 23 September 2013 dan menerima pemisahan (spin-o) Unit Bisnis Pelumas PT Pertamina (Persero) pada 30 Oktober 2013. PT Pertamina *Lubricants* didirikan guna untuk melaksanakan amanat Undang-Undang No. 22 Tahun 2001 Tentang Minyak dan Gas. Pada bagian *Mandays* (Operasional) mempunyai rata-rata poin permasalahan yaitu kelesuan yang akhirnya berujung pada efek kemalasan. Penyebabnya dari karyawan itu sendiri, ada yang stres, sakit, dan lemburan yang sedikit. Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti menguji dengan beberapa variabel. Variabel yang pertama adalah kinerja karyawan.

Salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan adalah kinerja

karyawan. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik tiap akhir tahun mengadakan penilaian untuk karyawan. Penilaian tersebut mempengaruhi upah pokok yang karyawan tersebut terima (Febriarista, 2021). Ada beberapa faktor-faktor yang menjadi pengaruh dari kinerja karyawan. Agar perusahaan terus bisa meningkatkan kinerja karyawannya pada kondisi saat ini maka perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan.

Peran perusahaan dalam memberikan Pendidikan dan pelatihan sangat menentukan untuk terwujudnya suatu organisasi. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik mengadakan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pada saat awal masuk sebagai karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik (Febriarista, 2021). Karyawan yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan diharapkan mendapat pengetahuan sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Selain Pendidikan dan pelatihan

yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, ada juga Pengembangan Karir.

Peningkatan karyawan yang didasari oleh pengembang karir karyawan akan meningkatkan kinerja yang semakin baik. Pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik memberikan kenaikan jabatan hanya pada saat posisi kosong saja (Febriarista, 2021). Tidak meratanya karyawan yang bersaing, maka tingkat persaingan dalam internal perusahaan akan menurun, yang bisa berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya yang bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih berprestasi. Selain Pengembangan Karir, ada juga motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

Pemberian dorongan kepada karyawan dapat dikatakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan. PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik memberikan apresiasi dan kesenangan sebagai bentuk motivasi, mulai dari *gathering*, makan-makan, dan fasilitas yang cukup mulai dari gaji pokok, insentif kehadiran, tunjangan hari tua, BPJS ketenagakerjaan, dan BPJS Kesehatan (Febriarista, 2021). Tujuannya agar karyawan yang sudah diberikan motivasi akan dapat mengembalikan kinerja karyawan yang baik dari sebelumnya, bahkan diharapkan mampu memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Oleh sebab itu pembahasan topik ini akan cukup menarik untuk dibahas karena akan bermanfaat untuk meneliti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui “**Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik**” yang nantinya akan meneliti seberapa pengaruhnya Pendidikan dan

Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik melalui strategi yang sudah diterapkan oleh PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sultana, et al. (2012) dalam Kuruppu et al., (2021:8) terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan karena pelatihan berdampak positif baik bagi karyawan maupun organisasi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Kinerja seorang karyawan tergantung pada sejumlah faktor: Pelatihan adalah fakta terpenting yang mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu. (Khan, et al., 2011 dalam Kuruppu et al., (2021:8). Hasil kesimpulan dari Khan, et al. (2011) dalam Kuruppu et al., (2021:8) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi.

H1 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniasih et al. (2018) dalam Firman (2021:134) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Pengembangan Karir merupakan salah satu variabel pendorong yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam upaya mencapai pelaksanaan yang representatif dan dapat memberikan efisiensi yang lebih luas bagi organisasi atau perusahaan. Sedangkan Pengembangan Karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dapat terlihat dari meningkatnya kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi karyawan, dan kualitas kerja (Bahri dan

Nisa, 2017 dalam Firman, 2021:134). Menurut Nasution et al. (2018) dalam Katharina dan Dewi (2020:1) semakin baik diterapkannya sistem Pengembangan Karir, maka diharapkan kinerja pegawai juga akan semakin besar, maka Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan. Menurut Suyanto et al. (2018) dalam Katharina dan Dewi (2020:1) semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi Pengembangan Karir atau semakin rendah kinerja karyawan maka semakin rendah Pengembangan Karir.

Menurut Alfa (2018) dalam Katharina dan Dewi (2020:1) Meningkatnya kinerja yang lebih baik dipengaruhi oleh perkembangan karir, maka Perkembangan karir tidak hanya promosi ke posisi atau jabatan lebih tinggi, namun merupakan sebuah dorongan atau motivasi untuk meju dalam bekerja pada suatu organisasi.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

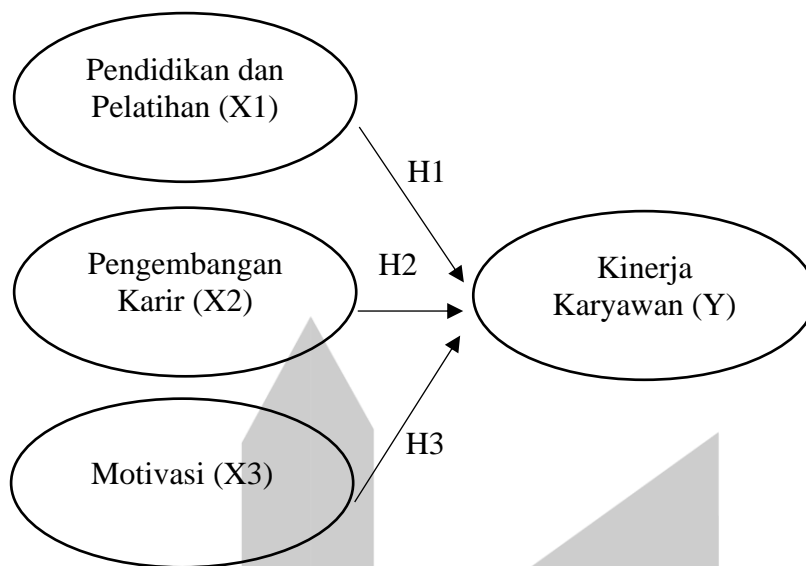
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Usman (2009:58) dalam Pananrangi et al. (2020:20) motivasi yaitu dorongan psikologis yang seseorang untuk melakukan sesuatu dimana motivasi berupa bagian penting dari optimal tidaknya kinerja seorang pegawai. Menurut Hasbullah dan Rumansyah (2011) dalam Lusri dan Siagian (2017:2) Motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif

terhadap kinerja karyawan. Stringer et al. (2011) dalam Lusri dan Siagian (2017:3) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dengan upah dan kepuasan kerja. Menurut Steers (1985) dalam Wahjoedi (2021:2054) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja. Menurut Sutrisno (2017:146) dalam Wahjoedi (2021:2054) juga berpendapat bahwa motivasi juga merupakan suatu kalkulasi yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, kemudian inspirasi secara teratur dicirikan sebagai kalkulasi yang mendorong perilaku seseorang.

Menurut Siagian (2011) dalam Wahjoedi (2021:2054) Motivasi Kerja didefinisikan sebagai motor penggerak seseorang dengan pemahaman bahwa pencapaian tujuan organisasi yang berarti tujuan pribadi bagi anggota organisasi dengan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kepercayaan suatu organisasi yang bertanggung jawab. Menurut Paais dan Pattiruhu (2020) dalam Wahjoedi (2021:2054) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan untuk menciptakan usaha keras dengan tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kapasitas usaha untuk memenuhi kebutuhan orang. maka beberapa peneliti menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3: Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif karena bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang berdasarkan dengan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode pengumpulan data penelitian survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan model sampel non probabilitas dengan menggunakan data primer yang berasal dari survey melalui kuesioner yang disebarkan ke sejumlah responden yang menjadi sampel.

Batasan Penelitian

Pada Batasan penelitian ini hanyalah akan dilakukan pada karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu Variabel Terikat atau *Endogen* (Y) adalah Kinerja Karyawan. Lalu ada Variabel Bebas atau *Eksogen* (X) adalah Pendidikan Dan Pelatihan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi (X3)

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan pendapat karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik tentang kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang dilimpahkan kepadanya oleh atasan.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan pendapat karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik tentang metode mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan pendapat karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik tentang aktivitas kepegawaian yang menawarkan bantuan pekerja mengatur Karir masa depan karyawan di dalam perusahaan sehingga perusahaan dan pekerja yang bersangkutan dapat menciptakan

pengembangan karir karyawan sendiri secara ideal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik pada bagian *mandays* dengan populasi berjumlah 227. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena dengan pertimbangan yaitu karyawan yang diambil hanya bagian *mandays* saja, karena karyawan dibagian *mandays* terdapat permasalahan yang diteliti pada penelitian sekarang. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu (1) Karyawan yang bekerja di PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik pada bagian *Mandays* dengan rentang usia 21 - 50 tahun, (2) Karyawan pada PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik pada bagian *Mandays* dengan minimal memiliki masa kerja satu tahun.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer karena metode pengambilan datanya menggunakan survei melalui kuesioner yang disebar dalam bentuk *hardcopy*. Variabel eksogen, variabel endogen diukur dengan menggunakan skala likert yang merupakan skala interval sebagai dasar pengukurannya. Skala Likert variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan ukuran untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Target responden yang dibutuhkan pada penelitian ini sejumlah 145 responden pada karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* unit gresik. Responden akan mengisi kuisisioner tersebut, kemudian dikembalikan kepada peneliti. Setelah itu peneliti akan mengolah dan menganalisis data tersebut, dimana jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) oleh responden.

Alat Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS). *Structural Equation Model-Partial Least Squares* (SEM-PLS) merupakan Teknik multivariat yang digunakan untuk menguji keterkaitan hubungan liner secara simultan antara variabel indikator dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (variabel laten).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan *dependent* dari setiap item pertanyaan Pada penelitian ini untuk uji validitas sampel besar menggunakan 145 data. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Item	Uji Validitas (Loading Factor)	Uji Reliabilitas (Composite Reliability)
Kinerja Karyawan	KK1	(0.777)	0.825
	KK2	(0.799)	
	KK3	(0.758)	
	KK4	(0.571)	
	KK6	(0.366)	
	KK7	(0.662)	
Pendidikan dan	PP1	(0.723)	0.883

Pelatihan	PP2	(0.789)	0.901		
	PP3	(0.611)			
	PP4	(0.645)			
	PP5	(0.750)			
	PP6	(0.508)			
	PP8	(0.611)			
	PP9	(0.577)			
	PP10	(0.541)			
	PP11	(0.633)			
	PP12	(0.603)			
	Pengembangan Karir	PK3		(0.715)	0.901
		PK4		(0.728)	
PK5		(0.687)			
PK6		(0.658)			
PK7		(0.775)			
PK8		(0.575)			
PK9		(0.604)			
PK10		(0.658)			
PK11		(0.692)			
PK12		(0.502)			
PK13		(0.603)			
PK15		(0.672)			
PK17	(0.441)				
Motivasi	MT2	(0.832)	0.881		
	MT3	(0.856)			
	MT4	(0.817)			
	MT5	(0.711)			

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator variabel telah memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 dan nilai *Composite reliability* lebih dari 0,6. Menurut (Ghozali & Henky Latan, 2015:74)

Selain itu dilakukan pengujian *discriminant validity* dengan memperhatikan nilai AVE yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Akar Kuadrat AVE

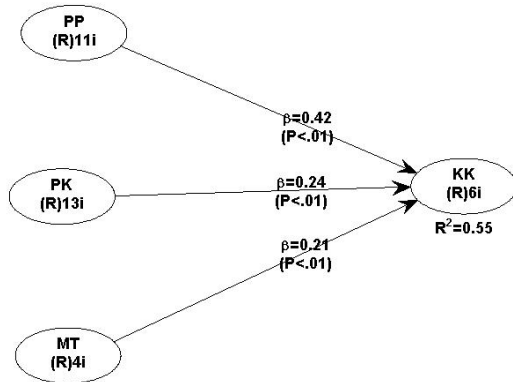
Variabel	AVE				Keputusan
	KK	PP	PK	MT	
Kinerja Karyawan (KK)	(0.672)	0.665	0.577	0.450	Baik
Pendidikan dan Pelatihan (PP)	0.665	(0.641)	0.604	0.396	Kurang Baik
Pengembangan Karir (PK)	0.577	0.604	(0.645)	0.580	Baik
Motivasi (MT)	0.450	0.396	0.580	(0.806)	Baik

Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity* terlihat bahwa konstruk nilai akar AVE setiap variabel memiliki nilai yang

lebih besar dibandingkan dengan nilai akar AVE variabel lainnya. Sehingga berdasarkan hasil evaluasi *outer model* dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pernyataan dari setiap variabel memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model



Gambar 2
Model SEM-PLS

Analisis berikut yang dilakukan adalah melakukan analisis *inner model* menggunakan item pertanyaan variabel hasil evaluasi *outer model*. Berdasarkan hasil evaluasi *outer model* terdapat model SEM-PLS setelah uji sampel kedua yang dapat dilihat pada gambar 2. Pada evaluasi *inner model* digunakan uji R-Square untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 3

Tabel 3
Nilai R-Square

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0.550

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien (β)	p-values	Hasil Pengujian
H1	PP→KK	0.423	<0,001	Diterima
H2	PK→KK	0.241	0,001	Diterima
H3	MT→KK	0.208	0,005	Diterima

H1 : Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Pendidikan dan

Berdasarkan nilai R-Squared pada table diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel eksogen (Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi) terhadap variabel endogen (Kinerja Karyawan sebesar 0,550. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh sebesar 55%.

Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 55 persen, sedangkan sisanya sebesar 45 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel yang ada pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berikutnya peneliti akan membahas hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menjelaskan ketercapaian tujuan dari penelitian ini. Berikut pembahasan pada masing-masing hipotesis.

Pelatihan terhadap Kinerja karyawan bernilai 0.428 dengan *p-values* sebesar <0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina

Lubricants Production Unit Gresik bagian *Mandays*. Artinya semakin tinggi tingkat Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.227 dengan *p-values* sebesar $<0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik bagian *Mandays*. Artinya semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0,219 dengan *p-values* sebesar $<0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik bagian *Mandays*. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.428 dengan *p-values* sebesar $<0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik bagian *Mandays*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian menurut Sultana, et al. (2012) dalam Kuruppu et al., (2021:8) terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan karena pelatihan berdampak positif baik bagi karyawan maupun organisasi melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Kinerja seorang karyawan tergantung pada sejumlah factor pelatihan adalah fakta terpenting yang mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan individu. Artinya semakin tinggi tingkat Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0.227 dengan *p-values* sebesar $<0,001$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik bagian *Mandays*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian menurut Bahri dan Nisa, (2017) dalam Firman, (2021:134) Pengembangan Karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang dapat terlihat dari meningkatnya kemampuan, inisiatif, ketepatan waktu, komunikasi karyawan, dan kualitas kerja (Bahri dan Nisa, 2017 dalam Firman, 2021:134). Artinya semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai 0,219 dengan *p-values* sebesar

<0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik bagian *Mandays*. Artinya semakin tinggi tingkat Motivasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian menurut Hasbullah dan Rumansyah (2011) dalam Lusri dan Siagian (2017:2) Motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Stringer et al. (2011) dalam Lusri dan Siagian (2017:3) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dengan upah dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang sudah dijelaskan dan diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pengembangan Karir maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik. Semakin tinggi Pendidikan dan Pelatihan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat keterbatasan sebagai berikut :

(1.) Pada kondisi COVID-19 dan banyaknya varian virus baru yang muncul maka ketika melakukan pengumpulan data harus antigen terlebih dahulu agar peneliti dapat dikatakan aman dari varian virus COVID-19. Dan hanya bisa antigen pada pengumpulan sampel kecil karena terdapat keterbatasan *budget* dari peneliti. Lalu pada pengumpulan sampel besar , peneliti menitipkan kuesioner melalui saudara dari peneliti bernama Ibu Dina Febriarista. (2.) Pada saat pengumpulan data, peneliti tidak dapat memberikan kuesionernya secara langsung karena tempat bekerja bagian *Mandays* merupakan area yang tidak dapat dimasuki sembarang orang (area terbatas) maka dari itu peneliti menitipkan kuesionernya melalui mandor dari bagian *Mandays* bernama bapak Wuliadi. (3.) Pada saat melakukan pengujian sampel besar, peneliti menguji validitas pada sampel besar namun ada item yang tidak valid namun tetap dilibatkan agar item tersebut tetap mewakili indikator. (4.) Pada saat pengumpulan data banyak responden yang tidak memberikan nomor telepon, karena responden merasa nomor telepon adalah privasi dari masing masing responden

Saran

Bedasarkan penelitian ini, peneliti dapat memberikan masukan dan saran yang dapat berguna sebagai pertimbangan penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

(a.) pemberian motivasi dengan memberikan penghargaan yang sesuai dari prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk penghargaan tidak harus berupa uang namun dapat berupa pujian yang sesuai dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam setiap kegiatan pekerjaan. (b.) pemberian pendidikan dan pelatihan dengan melakukan *training need analysis* terlebih dahulu (mengumpulkan informasi tentang kebutuhan dari pelatihan) lalu menentukan pelatihan yang dibutuhkan serta pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan. (c.) pemberian pengembangan karir dengan memberikan pengetahuan

terkait struktur PT Pertamina *Lubricants Production* Unit Gresik untuk memahami deskripsi pekerjaan sehingga akan memudahkan dalam memahami tugas dan tanggung jawab.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, jika respondennya merupakan karyawan yang berada dilapangan alangkah baiknya bila item kuesioner jangan terlalu banyak karena untuk melakukan penelitian dilakukan untuk peneliti karyawan berada dilapangan, karyawan berada dilapangan menjadi enggan membaca dan mengisi item kuesioner yang terlalu banyak.

Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, jika respondennya merupakan karyawan yang berada dilapangan alangkah baiknya proses pengambilan data dengan memberikan kuesioner secara *hardcopy* dari pada google form karena akan lebih banyak menghiraukan daripada mengisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Febriarista, D. (2021, Oktober 7). Jr. Analyst QC Laboratorium Production. (N. A. Damarwan, Interviewer)
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 133–146. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i1.721>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*.
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. . Sa. K. D. (2020). The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variabel Of Mediation. *Management Science Letters*, 22(1), 1–7. http://www.growing-science.com/msl/Vol10/msl_2020_263.pdf
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunarathna, N. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 21(6), 4–12.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects of Competency , Training and Education , and Career Development on Employees ' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(6), 313–323.
- Najiah, E. F., Elvierayani, R. R., & Melati, V. R. (2020). the Effect of Career, Reward, and Punishment Development on Employee Performance in Madchan Group Lamongan. *International Conference on Business & Social Sciences*, 431–439. <http://ejournal.stiesia.ac.id/prosiding/index.php/icobuss1st/article/view/41>
- Pananrangi, M., Lewangka, O., & Sudirman, I. (2020). the Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Son Karella Mare. *Hasanuddin Journal of Applied Business and*

Entrepreneurship, 3(2), 20–32.
<https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i2.316>

Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>

Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA.

Suwaldiyan, S. (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline , Motivation , and Organizational Culture. *Inovation Research Journal*, 2(1), 65–78.

Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11, 2053–2060.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>