

**EFFECT OF TECHNICAL SKILL, TRAINING, AND CAREER
DEVELOPMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT
UNGARAN SARI GARMENT OF SEWING PA 7**

Sri Megawati¹⁾ Azis Fathoni, SE,MM²⁾ Heru Sri Wulan, SE,MM³⁾

¹⁾ **Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang**

²⁾ **Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *technical skill*, pelatihan dan pengembangan karir terhadap karyawan PT Ungaran Sari Garment. Dengan menggunakan seluruh karyawan PT Ungaran Sari Garment Departemen Sewing PA 7 dengan jumlah populasi sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS 20 sebagai alat ukur untuk uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Adapun hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan X_1 (*Technical skill*) yaitu $0,40 < 0,05$, untuk Pelatihan (X_2) yaitu $0,13 < 0,05$ dan Pengembangan Karir menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Technical skill*, Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus Departemen Sewing PA 7.

Katakunci : *Technical skill*, Pelatihan dan Pengembangan karir .

Abstract

This study aims to determine the effect of technical skills, training and career development on the employees of PT Ungaran Sari Garment. By using all the employees of PT Ungaran Sari Garment PA Sewing Department 7 with a population of 75 people. The sampling technique was carried out using the Accidental Sampling technique. In this study, researchers used SPSS 20 as a measurement tool for instrument testing, classic assumption tests and hypothesis testing. The results of the study showed a significant value of X_1 (Technical skill) of $0.40 < 0.05$, for Training (X_2) of $0.13 < 0.05$ and Career Development showed a significant value of $0.000 < 0.05$. This shows that the Technical skills, Training and Career Development partially affect the Employee Performance of PT Ungaran Sari Garment Pringapus PA Sewing Department 7.

Keywords: *Technical skills, Training and career development*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rendahnya kinerja karyawan menjadi salah satu penyebab utama dalam perusahaan manufaktur. Hal ini seringkali terjadi karena sumber daya manusia yang kurang kompeten, ketidaknyamanan dalam pekerjaan yang di kerjakan, serta sistem informasi organisasi yang kurang dalam lingkungan kerja.

Ketidaksesuaian antara kompetensi dengan sumber daya manusia yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia. Kondisi tersebut diakui sebagai salah satu kelemahan Indonesia dalam menghadapi pasar bebas yaitu masyarakat ekonomi asean (MEA). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Bolanle Odunlami dan Oludele Matthew (2014:115) mengenai kinerja karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari sumber daya manusia. Hal ini di perkuat oleh penelitian Hyginus Emeka Nwousu, Juliet Ifoema Awurum dan Ifeanyi Emmanuel Okoli (2015:249) menyatakan bahwa sektor manufaktur di perusahaan tercatat sebagai salah satu mesin pertumbuhan dalam pekerjaan yang dapat mencoptakan kekayaan untuk pembangunan, akan tetapi sektor ini tidak mampu mengatasi tantangan yang gtercermin dari kinerjanya yang buruk. Oleh karena itu penting untuk mengatakan bahwa krisisnya kinerja karyawan adalah masalah kritis yang dihadapi manajemen dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang bernilai

positif akan memberikan citra yang positif kepada perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakan, namun juga di lihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya..

Kinerja karyawan yang rendah terjadi hampir diseluruh sektor industri manufaktur, tidak terkecuali di industri garment. Dalam menghadapi MEA, industri garment nasional menghadapi tantangan besar menyangkut sumber daya manusia yang kompeten dan handal. Hal ini tidak hanya dilihat dari produktifitas dan kualitas garment buatan dalam negeri, melainkan ketrampilan tenaga kerja (*skill labour*).

Industi garment memiliki kontribusi yang besar dalam ekspor Indonesia. Berbagai tantangan yang dihadapi industry garment ialah tentang perubahan permintaan pasar yang semakin cepat seiring dengan percepatan perkembangan fashion dunia yang tidak hanya mengandalkan musim tetapi trend mode, menyebabkan pesanan untuk pakaian jadi pun cepat berubah.

Industri garment merupakan industri padat karya, dimana sebagian besar proses bahan baku menjadi bahan jadi masih di gunakan tenaga manusia, hal ini menyebabkan kurang efisiensi dan tinggi biaya.

Akibat industri yang bersifat padat karya, kebutuhan modal sebagian besar teralokasi ke tenaga kerja. Tingkat efisiensi karyawan yang rendah dapat berdampak buruk pada hasil akhir dan ketepatan target produksi yang telah di tetap kan oleh manajemen. Dalam hal ini karyawan

harus sadar akan waktu dan keseriusan dalam mencapai target yang telah ditentukan, beberapa hal yang mempengaruhi kurangnya target yang harus dicapai yaitu absensi karyawan, karena model kerja yang diterapkan oleh garment ialah kerja tim dimana setiap proses dan individu yang mengerjakan saling terkait dan apabila satu orang saja absen maka akan sangat berdampak pada target per *line*. adapun pengaruh lain yang dapat berdampak pada produksi ialah terlalu banyak memanfaatkan waktu terbuang sehingga hasil kerja tidak konsisten dan untuk mendapatkan target sudah di luar planning awal.

PT Ungaran Sari Garments merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment yang bernaung di bawah Busana Apparel Group dengan produksi pakaian pria dan wanita. Visi PT Ungaran Sari Garments yaitu menjadi penyedia solusi yang terintegrasi dan unggul dalam dunia fashion dan gaya hidup. Sedangkan misi adalah menjadi perusahaan yang unggul dalam desain, pengembangan dan pengadaan dengan tujuan memberikan produk dan pelayanan yang tepat dan kompetitif dengan berfokus pada respons yang cepat. Selain PT Ungaran Sari Garments, Busana Apparel Group memiliki anak perusahaan lain yaitu Citra Abadi Sejati yang terletak di Kota Bogor, Cileungsi, dan Cikarang. Sedangkan Head Office Busana Apparel Group sendiri berada di Jakarta. PT Ungaran Sari Garment memiliki 3 unit produksi. PT Ungaran Sari Garments I yang berlokasi di Ungaran memproduksi pakaian pria dan wanita, PT Ungaran Sari Garments II yang berlokasi di Congol hanya

memproduksi pakaian wanita, sedangkan PT Ungaran Sari Garments III yang berlokasi di Pringapus hanya memproduksi pakaian pria.

Beberapa contoh produk PT USG diantaranya yaitu kemeja pria, kemeja casual, blouse, dress, skirts, celana, knit, vests, jaket, dll. Produk dari perusahaan ini sebanyak 95 % diekspor ke USA, 4 % ke Asia Eropa, dan lainnya sebesar 1 %. Beberapa buyer dari PT USG antara lain :

1. USA

Liz Claiborne, Jones Apparel Group, Jones International Limited, Ann Inc, Talbots, Philips Van Heusen, Macy's, Nygard, Polo Ralph Lauren, Perry ellis, Calvin klein, Express, Donna Karan, Tommy Hilfiger, Uniqlo, JC Penney, Khol's, Hermes, Blacberry, Hugo Boss

2. Eropa/Asia : Esprit, Mark & Spencer, Uniqlo.

Buyer merupakan pihak yang memberikan order ke perusahaan (PT USG). Tiga perusahaan dari yang terbesar menjadi buyer PT Ungaran Sari Garments yaitu PVH, Khol's, dan Perry Ellis.

PT Ungaran Sari Garment 3 yang terletak di Pringapus, terdapat 7 gedung utama yaitu gedung Pringapus 1 (PA1), Pringapus 2 (PA2), Pringapus 3 (PA3), Pringapus 4 (PA4), Pringapus 5 (PA5), Pringapus 6/7 (PA6/7), dan Training Center beserta

kantin. Gedung PA1 terdapat beberapa departemen proses yaitu sample, sewing, finishing, store accessoris. Gedung PA2 berdiri pada tahun 2002 yang didalamnya terdapat departemen proses yaitu sample, sewing, finishing, store accessoris. Sedangkan terdapat departemen proses sample, cutting, sewing, finishing, store fabric. Di PA4 merupakan warehouse / store yang memuat barang / material berukuran besar dan tempat penyimpanan finish good yang siap untuk shipment. Kemudian di PA5 terdapat departemen cutting, embroidery, dan store fabric. Untuk training center yaitu digunakan untuk pelatihan atau training karyawan atau operator-operator baru. Gedung PA6 dan PA7 terdapat departemen sewing, mekanik, cutting, sewing, finishing, store fabric, store accessoris, store finish good dengan system lean atau one piece flow.

Perkembangan produksi PT Ungaran Sari Garment PA 7 saat ini kurang memuaskan karena kinerja yang di hasilkan para tenaga kerja rendah dan secara kuantitatif mengakibatkan produktifitas mengalami penurunan. Hal tersebut di perkuat oleh data yang di buat dalam penelitian produksi selama 3 tahun dan penjabaran produksi per bulan ditahun 2018.

Manajemen telah menentukan berapa jumlah waktu yang dibutuhkan untuk mencapai target yang di minta perusahaan dari jumlah waktu kerja , jika karyawan mampu menggunakan waktu efektif dengan sebaik mungkin maka selisih dari produksi yang di minta perusahaan dengan produksi yang di hasilkan tidak terlalu banyak .

Dari penelitian tersebut dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab dari para karyawan dalam mencapai target produksi kurang , dan dalam memanfaatkan waktu kurang efektif , jadi performance yang dihasilkan belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

Karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas dan output yang di hasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga, perusahaan dianggap kompetitif dan berani bersaing serta dapat memberikan rasa optimis dalam mengembangkan perusahaan baik untuk ekspansi maupun mengakuisisi perusahaan lain. Sementara itu kinerja karyawan yang negatif dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing, oleh karena itu untuk mencapai tujuannya perusahaan perlu meningkatkan kinerja para karyawan .

Dari data tabel 1.4 diatas , dapat diketahui bahwa produksi tersebut bersifat fluktuatif, dari produksi tahun 2016 menuju 2017 yang mengalami kenaikan sampai tahun 2017 menuju 2018 yang mengalami penurunan. Hal tersebut bisa di kategorikan sebagai kerugian perusahaan karena dari target produksi yang telah di tetapkan mengalami penurunan yang cukup banyak .

Ketrampilan merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Menurut Hasibuan (2000:54) dalam penelitian Rino Yanuardi (2013:4), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Ketrampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Ketrampilan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Ketrampilan teknis (*technical skill*) adalah pengetahuan tentang dan keahlian dalam jenis pekerjaan atau aktivitas tertentu. Hal itu mencakup kompetensi dalam bidang tertentu, kemampuan analitis dan kemampuan untuk menggunakan peralatan serta teknik yang tepat (Katz dalam Petter G. Northouse, 2013:44).

Ketrampilan teknis (*Technical Skill*) memainkan peran penting di dalam memproduksi produk yang memang harus dihasilkan perusahaan. Ketrampilan teknis (*Technical Skill*) sangat dibutuhkan oleh karyawan di tingkatan manajemen bawah dan menengah untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal itu yang menyebabkan ketrampilan teknis merupakan salah satu faktor yang paling menentukan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Ketrampilan teknis (*Technical Skill*) merupakan hasil yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan penelitian. Kinerja yang baik akan dihasilkan jika karyawan memiliki

ketrampilan untuk mendukung kegiatan mereka di tempat kerja.

Salah satu tujuan yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi tetapi juga karyawan yang merasa puas dan memiliki keseimbangan psikologi untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Selain ketrampilan teknis (*technical skill*), kinerja karyawan juga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar seperti PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus 7, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terbaik.

Sumber daya manusia dirasa penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan untuk itu karyawan perlu di pacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karir.

Hampir semua karyawan baru mendapat porsi pelatihan cukup

banyak untuk melatih karyawan agar dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan karyawan juga dapat mengoperasikan mesin jahit dengan benar serta siap untuk terjun ke bagian produksi dan mulai bekerja sesuai pekerjaan yang telah di berikan oleh manajemen dengan berbekal ilmu yang di peroleh dari pelatihan tersebut.

Efektivitas pelatihan karyawan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pelatihan di butuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga di lakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, ketrampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Menurut Hariandja (2002), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan peraturan yang ada.

Sementara itu melalui program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi

bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan jabatan.

Dari sekian penjelasan diatas dapat ditarik diambil masalah pokok nya yaitu pentingnya output bagi produksi yang menentukan hasil dari perusahaan PT Ungaran Sari Garment membuat manajemen harus menemukan strategi khusus untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang yang sama, salah satu nya dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan dan menumbuhkan tujuan yang sama antara karyawan dengan perusahaan, hal ini membuat saya ingin meneliti adakah pengaruh variabel yang saya teliti dengan kinerja karyawan, beberapa variabel tersebut yaitu : Apakah *Technical Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang penting untuk diteliti dan menjadi judul dalam penelitian ini ialah : “**Pengaruh *Technical skill*, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Ungaran Sari Garment Pringapus Departemen Sewing PA 7.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka

rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *technical skill* terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing ?
4. Bagaimana pengaruh *technical skill*, pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas , maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Agar perusahaan mampu meningkatkan *technical skill* pada karyawan PT Ungaran Sari Garment
2. Agar perusahaan mampu meningkatkan pelatihan pada karyawan PT Ungaran Sari Garment
3. Agar perusahaan mampu meningkatkan tentang pengembangan karir pada PT Ungaran Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing

4. Agar dapat ditingkatkan tentang kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment Sari Garment Unit Pringapus Departemen Sewing

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibun menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi/organisasi/manajemen., karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor-faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan di dalam melaksanakan proses produksi pada instansi/organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit. Kemampuan meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja tergantung pada keahlian pimpinan instansi/organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk didalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan instansi/organisasi. Pimpinan instansi/organisasi atau pihak manajemen perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efesiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja:
 - a. Faktor individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2. Indikator kinerja

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dari sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Technical skill

Dalam kaitannya dengan ketrampilan khusus yang harus dimiliki oleh pemimpin. Yukl (1994:214) menyatakan bahwa *technical skill* adalah pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, serta teknik untuk melakukan kegiatan khusus, dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat yang relevan bagi kegiatan tersebut. Lebih lanjut dijelaskan oleh Yukl bahwa dalam *technical skill* termasuk pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur, serta teknik untuk melakukan kegiatan yang khusus dari suatu organisasi. Pendapat senada disampaikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert Jr. (1995:17) bahwa *technical skill* adalah kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik, dan pengetahuan mengenai bidang khusus. Para pemimpin atau manajer yang mengawasi pekerjaan orang lain memerlukan pengetahuan yang ekstensif mengenai teknik dan peralatan yang digunakan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Keahlian teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas, kecelakaan, material yang tidak cukup, dan masalah-masalah koordinasi. Pimpinan atau manajer yang memiliki *technical skill* yang memadai tentu saja dapat

melaksanakan pekerjaan manajerialnya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud keterampilan teknis adalah penggunaan keahlian khusus yang dibutuhkan dalam bekerja, dengan indikator: memanfaatkan peralatan teknologi, melaksanakan prosedur kerja, dan menangani gangguan pekerjaan, proses *sharing knowledge* dan transfer *knowledge*.

Pelatihan

Dessler dalam Sinambela (2016) menjelaskan bahwa penelitian dapat di definisikan sebagai suatu proses mengajarkan ketrampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Hal ini disebabkan bahwa baik organisasi maupun pegawai akan mendapatkan manfaat dari pelatihan tersebut. Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2016) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu untuk pegawai dan untuk organisasi, untuk organisasi, dan untuk hubungan sumber daya manusia dalam intra dan antar grup.

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah : (1) kualitas materi pelatihan; (2) kualitas metode pelatihan; (3) kualitas instruktur pelatihan; (4) kualitas sarana dan prasarana pelatihan; (5) kualitas peserta pelatihan.

Pengembangan karir

Menurut (Mangkunegara, 2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir

masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut. Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Dalam program pengembangan karir perlu memperhatikan tiga hal, yaitu pengembangan karir terintegrasi dengan perencanaan SDM, hubungan antara perencanaan karir dengan pengembangan karir, dan kebutuhan pekerja. Pengembangan karir sangatlah penting bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karir sebagaimana di kemukakan Bernadin dan Rusel (2013), dapat meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau sama sekali tidak akan mengalami frustrasi, yang dapat membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

Menurut Siagian (2015), bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai, yaitu : prestasi kerja memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, dan berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan PT Ungaran Sari Garment PA 7 yang berjumlah 75 orang karena sedikitnya jumlah populasi maka peneliti menggunakan metode total sampling yaitu seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel. Sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data dari penelitian lapangan yaitu : wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para karyawan.

Pengukuran Variabel

Alat ukur yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen

Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan koefisien korelasi *product-moment Pearson*. Nilai signifikan atau hasil prob-sig. $< 0,05$ maka kuesioner tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2009).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel. Selanjutnya uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana jika $\alpha > 0,60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel (Imam Ghozali, 2011:47).

Analisa Data

Analisa Deskriptif

Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 5 yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik dan sangat tidak baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:129). Dalam uji heterokedastisitas ini juga menggunakan uji Glejser.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan

untuk hipotesis tentang pengaruh variabel secara simultan mampu untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel independen atau secara parsial. Pengolahan data dengan program SPSS 20 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut :

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam persamaan berikut :

Kinerja Karyawan = -0,238 Technical Skill, 0,478 Pelatihan, 0,216 Pengembangan Karir

1. Hasil B_1 menunjukkan hasil negatif yang artinya kinerja karyawan akan naik apabila *Technical Skill* mampu ditingkatkan oleh PT Ungaran Sari Garments.
2. Hasil B_2 menunjukkan hasil positif yang artinya pelatihan mampu menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garments.
3. Hasil B_3 menunjukkan hasil positif yang artinya pengembangan karir mampu menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garments.

Uji Hipotesis

Ghozali (2011) menyatakan uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu secara parsial terhadap variabel dependennya.

4.4.4.1 Uji Hipotesis *technical skill* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan hasil sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa *technical skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4.2 Uji Hipotesis Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikan hasil sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.4.3 Uji Hipotesis Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji – t (Uji Parsial)

Uji –t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut tabel uji –t

Uji - f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji regresi. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05.

Uji Determinasi

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur

besarnya kemampuan model persamaan regresi (*independent variables*) dalam menerangkan variabel terikat.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dan analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Technical skill* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), maka menerima hipotesis yang menyatakan *Technical skill* (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1).
2. pelatihan (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y1), maka menerima hipotesis yang menyatakan pelatihan (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y1)
3. Pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y1), maka menerima hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y1).

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Agar perusahaan dapat mempertahankan *Technical skill* dalam kinerja karyawan supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja dan

dapat meningkatkan jumlah produk untuk perusahaan.

2. Agar perusahaan mampu mempertahankan pelatihan dalam kinerja karyawan agar karyawan mampu mengaplikasikan dengan baik pelatihan yang telah diberikan perusahaan ke dalam kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas sesuai target yang telah ditentukan manajemen.
3. Agar perusahaan mampu mempertahankan dan lebih memperhatikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan supaya karyawan mampu meningkatkan kinerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke Bernhard
Tewal Yantje Uhing.
“Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- A Wiramihardja, Sutardjo, (2003). Pengantar Psikologi Klinis. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibun, Malayu s.p (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jumawan, Martin Tanjung Mora, pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perusahaan korporasi, Univesitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2018, Jakarta.
- Karina Oktaviana Halim, Mona, Evelyn Loren, Devi Wijaya, Ina Namora Putri Siregar. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SentosaPlastik Medan, Universitas Prima Indonesia, 2019,
- Nwosu, Hyginus Emeka, et.al (2015) *“An Evaluation of Teknologi Innovation on Corporate Performance : A study of Selected Manufacturing firms in Nigeria “The International Journal Business and Management. Vol.3(1).pp.2 48-262:Januari 2015.*
- Odunlami, Bolanle dan Matthew Oludele .(2014) “ *Compensation Management and Employes Performance in the manufacturing sector. A case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry .” International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR).* Vol.2(9).pp.108-117:oktober 2014.
- Opik Taopik Andriyadi, “ Pengaruh Keahlian Teknis dan Non Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Sulteng, Universitas Tadulaka, e-Jurnal Katalogis vol.3 No.9 , September 2015.
- Riduwan. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.*
- Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, 2002, *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS*, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia .
- Sinambebe, L.P.(2016). *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.