

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Di PT. Telkom Corporate University Bandung

(Survey Pada Karyawan Telkom di Regional 3 Bandung)

Dinda Putri Gumilang Sari

Prety Diawati

Abstract

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Telkom Corporate University Bandung adalah lemahnya kemampuan karyawan untuk bersaing di era global ini. Hal ini diindikasikan oleh performa kerja karyawan yang kurang maksimal. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui gambaran mengenai Pelatihan, Pengembangan Karier dan pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Karier. Variabel Pelatihan memiliki 5 sub variabel yaitu rotasi jabatan, instruksi kerja, magang, kepelatihan dan penugasan sementara, sedangkan variabel Pengembangan Karier memiliki 5 sub variabel yaitu prestasi kerja, eksposur, pengunduran diri, kesetiaan organisasi serta mentor dan sponsor. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan pengambilan sampel sejumlah 40 responden dan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan kuesioner. Data diolah melalui uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, regresi, uji F dan koefisien determinasi. Gambaran pelatihan karyawan berada pada kategori cukup baik sedangkan gambaran pengembangan karier karyawan juga berada di kategori cukup baik, pengaruh pelatihan karyawan terhadap pengembangan karier karyawan sebesar 63.7%. Saran untuk PT. Telkom *Corporate University* Bandung adalah dengan melakukan pelatihan yang lebih intensif dengan mendatangkan instruktur yang lebih berpengalaman juga memberikan materi kepelatihan yang lebih menarik.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan namun seringkali permasalahan dalam sumber daya manusia muncul. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan jika sumber daya manusia tersebut tidak memenuhi standar yang diinginkan. Permintaan pasar di Indonesia semakin banyak dan meningkat terus menerus sehingga perlu juga adanya peningkatan dari sumber daya manusia. Pekerjaan sumber daya manusia menjadi terasa sangat berat akibat permintaan pasar yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia atau yang sering disingkat menjadi SDM ini menjadi suatu alasan berhasilnya suatu perusahaan. Perusahaan akan dikatakan berhasil jika sumber daya manusia yang dimilikinya mempunyai keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan tersebut akan bisa memenuhi permintaan pasar

dengan tidak mengalami suatu kendala. Melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan didorong pula oleh

pelatihan akan mewujudkan kinerja yang baik. Pelatihan merupakan cara yang efektif untuk membuat para karyawan menjadi semakin lebih baik dan kinerja yang dihasilkannya akan sesuai dengan apa yang diinginkan serta dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang rutin melakukan pelatihan untuk para karyawannya yakni perusahaan Telkom *Corporate University* Indonesia, Telkom *Corporate University* ialah anak perusahaan dari Telkom Indonesia. Pelatihan yang diberikan untuk karyawan biasanya pelatihan dalam bentuk *on the job training* dimana pelatihan itu sendiri menurunkan karyawan langsung kelapangan sesuai dengan bidang yang mereka pegang masing-masing dan tentunya dibimbing pula oleh para instruktur yang sudah ahli dibidangnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Pelatihan Karyawan di PT. Telkom *Corporate University*
2. Bagaimana Gambaran Pengembangan Karier Karyawan yang dilakukan PT. Telkom *Corporate University*
3. Bagaimana Gambaran Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. Telkom *Corporate University*

II. Kajian Pustaka

A. Kajian Pustaka

1. Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai pelatihan, yakni: Menurut William M. Thornton (dalam Sedarmayanti, 2011:163) “Pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pembelajaran dapat dilaksanakan”. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Sedarmayanti, 2011:164) “Pelatihan adalah proses pembantu karyawan memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau di masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan serta sikap”. Serta menurut Andrew E. Sikula (dalam Sedarmayanti, 2011:164) “Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Keith Davis (dalam Sedarmayanti, 2011:164) berpendapat bahwa “Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan

mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap”.

2. Pengembangan Karier Karyawan

Andrew E. Sikula (dalam Sedarmayanti, 2011:164) berpendapat bahwa “Pengembangan karier adalah suatu proses Pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personil manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Menurut mondy (dalam Mila, 2015:195) “Pengembangan karier meliputi aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan”. Sedangkan menurut Handoko (dalam mila, 2015:195) “Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier”. Menurut Simamora (dalam mila, 2015:195) “Pengembangan karier adalah suatu proses dalam suatu pendekatan formal yang diambil perusahaan, bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan”.

III. Metode Penelitian

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012 : 120) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sugiyono (2012:255) berpendapat bahwa “Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,30”.

B. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:183) berpendapat bahwa “Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Uji reliabilitas untuk mencari reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan uji *Cronbach's*”. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, selanjutnya disajikan rekapitulasi hasil pengujian validitas instrument pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Karyawan (X)

No. Instrumen	t hitung	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.458	0.300	Valid
2	0.696	0.300	Valid
3	0.696	0.300	Valid
4	0.640	0.300	Valid
5	0.608	0.300	Valid
6	0.308	0.300	Valid
7	0.568	0.300	Valid
8	0.362	0.300	Valid
9	0.502	0.300	Valid
10	0.696	0.300	Valid
11	0.458	0.300	Valid
12	0.696	0.300	Valid
13	0.696	0.300	Valid
14	0.538	0.300	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti 2017

Berdasarkan tabel 3.1 dengan bantuan *software* SPSS 23.0 dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,300 yang artinya seluruh pernyataan tersebut layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau dengan kata lain item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier Karyawan (Y)

No. Instrumen	t hitung	Titik Kritis	Kesimpulan
1	0.731	0.300	Valid
2	0.815	0.300	Valid
3	0.536	0.300	Valid
4	0.861	0.300	Valid
5	0.861	0.300	Valid
6	0.731	0.300	Valid
7	0.809	0.300	Valid

8	0.415	0.300	Valid
9	0.650	0.300	Valid
10	0.861	0.300	Valid
11	0.668	0.300	Valid
12	0.827	0.300	Valid
13	0.311	0.300	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti 2017

Berdasarkan tabel 3.2 dengan bantuan *software* SPSS 23.0 dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,300 yang artinya seluruh pernyataan tersebut layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau dengan kata lain item-item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

C. Teknik Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarakan kepada 40 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki-laki	40	100 %
2	Perempuan	-	-
Jumlah		40	100 %

Sumber: Olah Data Kuesioner Peneliti 2017

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Super dan Crites (dalam Lidyawatie, 2010:133) salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas bekerja adalah perbedaan jenis kelamin, artinya efektifitas pekerjaan pria akan berbeda dengan efektifitas pekerjaan wanita dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel 3.4

Tabel 3.4 Usia

No	Usia	f	%
1	23-28 th	10	18,5 %
2	29-38 th	18	51,9 %

3	Diatas 39 th	12	29,6 %
Jumlah		40	100 %

Sumber: Olah Data Kuesioner Peneliti 2017

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia, bahwa karyawan di PT. Telkom *Corporate University* yang menjadi responden dengan usia 23-28 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18,5% dari total responden, kemudian responden dengan usia 29-38 sebanyak 18 orang atau sebesar 51,9% dari total responden, dan untuk usia diatas 39 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 29,6% dari total responden. Dyne dan Graham (dalam Saefuddin, 2017:137) menyatakan bahwa, “Karyawan yang memiliki usia pertengahan cenderung lebih mempunyai rasa keingintahuan yang tinggi jika dibandingkan dengan yang berusia lebih tua, sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi”.

2. Teknis Analisis Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Sugiyono (2012:147) berpendapat bahwa Analisis deskriptif adalah “Analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Berdasarkan jawaban-jawaban kuesioner kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataannya berdasarkan persentase sesuai dengan langkah-langkah yang sudah di tentukan.

3. Uji Hipotesis

Di dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan hanya dengan menggunakan uji F (simultan), uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen

(pelatihan karyawan) secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen (pengembangan karier karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (pelatihan karyawan) terhadap variable terikat (pengembangan karier karyawan).

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (pelatihan karyawan) terhadap variable terikat (pengembangan karier karyawan).

Menurut Sugiyono (2012 : 192) untuk menguji uji F tes dengan rumus :

$$F = \frac{R^2(K/1)}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = besarnya F hitung

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel

R2 = koefisien determinasi

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho):

a. Apabila signifikansi > 0,05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha

b. Apabila signifikansi < 0,05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

2. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F table:

a. Apabila nilai statistik F hitung < nilai statistik F table, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F table, maka Ho ditolak Ha diterima.

Persentase adalah nilai kumulatif item dibagikan dengan nilai frekuensinya dikalikan dengan 100%. Jumlah respondennya adalah 40 responden, dan nilai skala terbesar adalah 5, sedangkan untuk skala pengukuran terkecil adalah 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif terbesar ($40 \times 5 = 200$) dan jumlah kumulatif terkecil adalah $(100:500) \times 100\% = 20\%$ dengan nilai rentang = $100\% - 20\% = 80\%$ jika dibagi 5 kategori maka di dapat nilai interval persentase sebesar 16%.

Tabel 3.5 Kategori Interpretasi Skor

Persentase	Kategori Persentase
20% - 36%	Sangat tidak setuju
36% - 52%	Tidak setuju
52% - 68%	Ragu-ragu
68% - 84%	Setuju
84% - 100%	Sangat setuju

Sumber : Hasil Olahan Sendiri, 2017

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4.1 menjelaskan hasil rekapitulasi mengenai tanggapan responden terhadap pelatihan karyawan (X) pada karyawan di PT. Telkom *Corporate University* Bandung secara keseluruhan yang dilihat dari indikator-indikator rotasi jabatan, intruksi kerja, magang, kepelatihan (*coaching*), dan penugasan **sementara**.

Tabel 4.1 Hasil Rekapitulasi Variabel X

No.	Sub Variabel	Rata-Rata Skor Total	Persentase (%)
1	Rotasi jabatan	138	69.2
2	Intruksi	132	66.3

	Kerja		
3	Magang	134	66.8
4	Kepelatihan (Coaching)	137	68.3
5	Penugasan Sementara	137	68.5
Rata – Rata (%)			67.8

Sumber: Olah Data Peneliti 2017

Berdasarkan garis kontinum pada gambar 4.1 dapat diartikan bahwa penilaian terhadap variabel pelatihan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori cukup dengan skor total yang didapat adalah 1912. Persentase tertinggi dalam variabel X ini adalah indikator rotasi jabatan dengan persentase 69.2%. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan di PT. Telkom *Corporate University* Bandung cukup baik secara keseluruhan. Persentase terendah untuk variabel X pelatihan karyawan adalah indikator intruksi kerja yang memiliki persentase 66.3%.

Tabel 4.2 menjelaskan hasil rekapitulasi mengenai tanggapan responden terhadap pengembangan karier karyawan (Y) pada karyawan di PT. Telkom *Corporate University* Bandung secara keseluruhan yang dilihat dari indikator-indikator prestasi kerja, eksposur, pengunduran diri, kesetiaan organisasi serta mentor dan sponsor.

Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Variabel Y

No.	Sub Variabel	Rata- Rata Skor Total	Persentase (%)
1	Prestasi Kerja	135	67.3
2	Eksposur	135	67.5
3	Pengunduran Diri	134	66.8
4	Kesetiaan Organisasi	137	68.7
5	Mentor dan sponsor	131	65.5
Rata – Rata (%)			67.2

Sumber: Olah Data Peneliti 2017

Berdasarkan garis kontinum pada gambar 4.2 dapat diartikan bahwa penilaian terhadap variabel pengembangan karier karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori cukup dengan skor total yang

didapat adalah 1749. Persentase tertinggi dalam variabel Y ini adalah indikator kesetiaan organisasi dengan persentase 68.7%. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan di PT. Telkom *Corporate University* Bandung cukup baik secara keseluruhan. Persentase terendah untuk variabel Y pengembangan karier karyawan adalah indikator mentor dan sponsor yang memiliki persentase 65.5%.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan garis kontinum dari penelitian ini dapat diartikan bahwa penilaian terhadap variabel pengembangan karier karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori cukup dengan skor total yang didapat adalah 1749. Persentase tertinggi dalam variabel Y ini adalah indikator kesetiaan organisasi dengan persentase 68.7%. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan karyawan di PT. Telkom *Corporate University* Bandung cukup baik secara keseluruhan. Persentase terendah untuk variabel Y pengembangan karier karyawan adalah indikator mentor dan sponsor yang memiliki persentase 65.5%.

Tabel 4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.161	3.588		2.832	.007
Pelatihan Karyawan	.674	.083	.798	8.172	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karier Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 23.0, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.161 + 0.674 X$$

Dimana :

Y = Pengembangan Karier Karyawan

X = Pelatihan Karyawan

Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien memiliki tanda positif yang berarti perubahan yang positif pada variabel X (pelatihan karyawan) akan membuat perubahan yang positif pada variabel Y (pengembangan karier karyawan). Demikian juga sebaliknya, perubahan yang negative pada pengembangan karier karyawan akan membuat perubahan yang negative pula pada pelatihan karyawan. Pengembangan karier karyawan berada pada angka 0,000, artinya pengembangan karier karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap pelatihan karyawan.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (X = pelatihan karyawan) terhadap variabel terikat (Y = pengembangan karier karyawan). Uji hipotesis menggunakan uji F sebagaimana tertera dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	824.930	1	824.930	66.775	.000 ^a
Residual	469.445	38	12.354		
Total	1294.375	39			

b. Dependent Variable: Pengembangan Karier Karyawan

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 23.0, 2017

Hipotesisnya sebagai berikut :

H0 : Tidak ada hubungan linier antara pelatihan karyawan dengan pengembangan karier karyawan

H1 : Ada hubungan linier antara pelatihan karyawan dengan pengembangan karier karyawan.

Kriteria sebagai berikut :

Jika sig penelitian < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika sig penelitian > 0,50 diterima dan H1 ditolak.

Haasil tabel 4.18 di atas dapat diketahui nilai f hitung = 66.775 dan f tabel = 3.23. Jika f hitung > f tabel maka, pelatihan karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, dilihat dari hasil f hitung = 66.775 > f tabel 3.23 menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh terhadap pengembangan karier karyawan, dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel X (pelatihan karyawan) terhadap variabel Y (pengembangan karier karyawan). Berdasarkan dari analisis deskriptif menjelaskan bahwa variabel X (pelatihan karyawan) dengan indikator rotasi jabatan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karier karyawan

4. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X (Pelatihan karyawan) terhadap Y (Pengembangan karier karyawan) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi Pelatihan karyawan dengan Pengembangan karier karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.628	3.51480

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 23.0, 2017

Berdasarkan hasil output menggunakan *software* SPSS 23.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.637. Hasil tersebut merupakan pengkuadratan dari keefisien korelasi atau R, yaitu $0.798 \times 0.798 = 0.637$. Besarnya angka 0.637 sama dengan 63.7%. Koefisien determinasi sebesar 63.7% artinya pelatihan karyawan berpengaruh cukup kuat terhadap pengembangan karier karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 63.7\% = 36.3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

V. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Di PT. Telkom *Corporate University* Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Pelatihan Karyawan dikategorikan cukup baik. Sub variabel dari pelatihan terdiri dari rotasi jabatan, instruksi kerja, magang, kepelatihan dan penugasan sementara. Sub variabel rotasi jabatan memperoleh skor tertinggi yang berada dalam kategori baik sedangkan sub variabel instruksi kerja memperoleh skor terendah yang berada dalam kategori cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, Pengembangan Karier dikategorikan cukup baik. Sub variabel dari pengembangan karier terdiri dari rotasi jabatan, eksposur, pengunduran diri, kesetiaan organisasi serta mentor dan sponsor. Sub variabel kesetiaan organisasi memperoleh skor

tertinggi yang berada dalam kategori baik sedangkan sub variabel mentor dan sponsor memperoleh skor terendah yang berada dalam kategori cukup baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan karyawan memiliki hubungan dengan variabel pengembangan karier dalam kategori kuat.
4. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan karyawan dan pengembangan karier di PT. Telkom *Corporate University* Bandung. Dengan pengaruh berada dalam kategori sangat kuat.

B. Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh pelatihan karyawan terhadap pengembangan karier karyawan, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi PT. Telkom *Corporate University* Bandung, yaitu:

1. Memilih instruktur yang lebih berpengalaman, melakukan *briefing* terlebih dahulu dengan panitia pelaksana sebelum memulai pelatihan agar saat dilaksanakannya pelatihan instruktur tidak salah memberikan instruksi, sehingga karyawan yang sedang mengikuti pelatihan tidak merasa bingung dengan apa yang sudah diinstruksikan.
2. Memberikan *reward* kepada para karyawan yang memiliki performa kerja yang baik, mendapatkan kesesuaian jabatan dengan kemampuan kerja yang dimiliki agar para karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kesetiaan terhadap perusahaan semakin baik.
3. Pelatihan dengan pengembangan karier saling berhubungan, oleh karena itu jika PT. Telkom

4. *Corporate University* Bandung ingin mengembangkan karier karyawan sebaiknya meningkatkan kembali program pelatihan yang akan dilaksanakan.
5. Pelatihan dengan pengembangan karier berpengaruh positif, oleh karena itu sebaiknya PT. Telkom *Corporate University* Bandung memperbaiki kesiapan untuk program pelatihan yang akan dilaksanakan

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Lidyawatie. 2010. *Karakteristik Responden*. Jakarta: Erlangga
- Mubarok, Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media

- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Sastradipoera, Komaruddin. 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma
- Sugiama, Gima. 2012. *METODE RISET Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian KOMBINASI (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sejarah PT. Telkom *Corporate University* (online), (<http://www.telkom.co.id>, diakses 09 Juni 2017)

