



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multicentral Aryaguna

Alfina Salsabila

Universitas Bina Sarana Informatika

Ratnawaty Marginingsih

Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail Korespondensi : alfina.salsabila27@gmail.com

Abstract. *PT Multicentral Aryaguna is a subsidiary of Indomobil Group engaged in the real estate industry, one of the companies established in the property sector. By maintaining the operations of PT Multicentral Aryaguna, training and career development are often considered objective because they tend to be seen as merely formal, while the process of training and career development is still controversial because subjective factors are influenced by perception. The purpose of this study is to determine the training and career development affect employee performance. In this study using statistical quantitative analysis, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis with the help of SPSS 25 software. The sample used in this study was a saturated sample of 45 employees. The results of this study obtained using the t test that training partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of $0.000 < 0.05$ and t test results of $5.326 > 2.014$. Career development partially has a positive and significant effect on employee performance with a significant level of $0.028 < 0.05$ and t test results of $2.283 > 2.014$. Training and career development simultaneously have a positive and significant effect with a significant level of $0.000 < 0.05$ and F test results of $28.356 > 3.21$ on employee performance.*

Keywords: *Training, Career Development, Employee Performance*

Abstrak. PT. Multicentral Aryaguna merupakan anak perusahaan Grup Indomobil yang bergerak di bidang industri real estate salah satu perusahaan yang didirikan di bidang properti. Dengan mempertahankan operasional PT. Multicentral Aryaguna pelatihan dan pengembangan karir, seringkali dianggap objektif karena cenderung dipandang formal belaka, sedangkan proses pelatihan dan pengembangan karir masih kontroversial karena faktor subjektif dipengaruhi oleh persepsi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif statistik, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu sampel jenuh sejumlah 45 karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan menggunakan uji t bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji t sebesar $5,326 > 2.014$. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil uji t sebesar $2,283 > 2.014$. Pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji F sebesar $28,356 > 3.21$ terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau bisnis sangatlah penting dan dibutuhkan. Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu kriteria kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tujuan dari semua perusahaan adalah memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan profesional untuk menghadapi persaingan yang ketat di bidangnya. Dengan sumber daya manusia yang berbakat, perusahaan dapat mengembangkan bisnisnya dengan lebih baik.

Received: Mei, 31, 2024; Accepted: Juli 03, 2024; Published: Juli 30, 2024;

* Alfina Salsabila, alfina.salsabila27@gmail.com---

Karyawan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sebuah perusahaan harus berusaha untuk memaksimalkan potensi seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pelatihan adalah program yang dirancang untuk membantu karyawan mengisi kesenjangan keterampilan di tempat kerja. Para manajer sangat merekomendasikan pelatihan karena membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih kompeten dan efektif. Hal ini mendorong kinerja karyawan yang tinggi dan mendukung kesuksesan bisnis. Dengan keterampilan karyawan yang tepat dan program pelatihan yang tepat, karyawan dapat memahami dan menguasai pekerjaan mereka dengan lebih baik. Sehingga tidak hanya kepentingan perusahaan, tetapi juga karyawan itu sendiri yang terwujud. Program pelatihan juga bermanfaat bagi bisnis. Dengan adanya program ini, perusahaan akan terus berusaha untuk lebih mengembangkan kemampuan karyawannya dan membantu meningkatkan potensi mereka. Selain itu, faktor pelatihan seperti instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung, semuanya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mencakup tiga faktor penting yaitu kualitas, instruktur, metode pelatihan dan pengalaman belajar.

Pengembangan karier adalah kemajuan karyawan dalam perusahaan. Memberikan dukungan pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pengembangan profesional sangat penting untuk memastikan karyawan antusias dengan pekerjaan mereka. Pengembangan profesional merupakan faktor kunci dalam menjaga loyalitas karyawan terhadap organisasi. Perusahaan dapat mengambil manfaat dari program pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai tonggak karir berikutnya. Pengembangan karir mengacu pada serangkaian posisi dan jabatan yang dipegang seseorang selama masa pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan. Pengembangan karir adalah kegiatan yang memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

PELATIHAN

Menurut Mathis & Jackson, pelatihan adalah proses di mana individu mengembangkan kemampuan tertentu yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini erat kaitannya dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat diartikan dalam makna yang sempit maupun luas. (Manoppo et al., 2021)

Dalam jurnal (Saluy et al., 2019) Variabel pelatihan menggunakan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

- a. Dimensi Materi Pelatihan, dengan indikator:
 - 1) Tema materi pelatihan
 - 2) Topik materi pelatihan
- b. Dimensi Metode Pelatihan, dengan indikator:
 - 1) Jenis metode pelatihan yang dipilih
 - 2) Metode pelatihan mudah dipahami
 - 3) Pelatih (trainer) yang berpengalaman
 - 4) Tanggung jawab pelatih (trainer)
- c. Dimensi Sarana Pelatihan, dengan indikator:
 - 1) Sarana dan prasarana pelatihan
- d. Dimensi Peserta Pelatihan:
 - 1) Tinjauan masalah peserta pelatihan
 - 2) Tugas peserta pelatihan
- e. Dimensi Evaluasi Pelatihan, dengan indikator:
 - 1) Motivasi pelatihan

PENGEMBANGAN KARIR

Menurut Nawawi Pengembangan karir pada dasarnya berfokus pada pengembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis ke depan. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima bahwa keberadaannya di masa depan bergantung pada sumber daya manusia. (Sudrajat & Maulana, 2021)

1. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Dalam jurnal (Puspita, 2020) Variabel pengembangan karir menggunakan beberapa dimensi dan indikator, sebagai berikut:

- a. Fase Perencanaan, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Kesesuaian minat
 - 2) Posisi yang sesuai
 - 3) Target karir
 - 4) Jenjang karir

- b. Fase Pengarahan, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Peluang karir
 - 2) Prospek cerah
 - 3) Informasi peluang karir
 - 4) Perencanaan karir
- c. Fase Pengembangan, dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Dukungan senior
 - 2) Dukungan atasan
 - 3) Sistem promosi
 - 4) Job rotasi

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan dalam menjalankan mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan akan selalu memperhatikan karyawan. Menurut Mangkunegara kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Wati & Baskoro, 2021)

1. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dalam jurnal (Yulianty et al., 2021) Variabel kinerja karyawan menggunakan beberapa dimensi dan indikator, sebagai berikut:

- a. Dimensi Kuantitas, dengan indikator:
 - 1) Waktu dalam bekerja
 - 2) Pencapaian target
 - 3) Kehadiran
- b. Dimensi Kualitas kerja,
 - 1) Kesesuaian standar mutu perusahaan
 - 2) Kesesuaian standar mutu pimpinan
- c. Dimensi Kompetensi sosial, dengan indikator:

- 1) Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
 - 2) Kekompakan dengan rekan kerja
 - 3) Mampu bekerjasama dengan atasan
- d. Dimensi Inisiatif, dengan indikator:
- 1) Kemampuan dalam menciptakan ide
 - 2) Keinginan bekerja untuk lebih baik

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, menggunakan data angka dan melakukan analisis statistik. Metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional. Metode penelitian ini disebut positivistik karena berlandaskan berlandaskan pada filsafat positivisme. Pada kasus penelitian ini PT. Multicentral Aryaguna adalah menjadi tempat objek yang dipilih untuk melaksanakan penelitian. Dalam hal pengambilan sampel pada karyawan PT. Multicentral Aryaguna dengan teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Berikut tabel rentang skala likert pada kuesioner penelitian:

Tabel 1. Skala Likert Kuesioner

No.	Keterangan	Nilai/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral/Ragu-ragu (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *software* seperti Microsoft Excel dan SPSS (*Statistic Packages For The Social Sciences*) versi 25. Pada data yang diperoleh peneliti yaitu secara menyebarkan kuesioner yang menjadi media tersebut adalah *google form* kepada karyawan PT. Multicentral Aryaguna dengan populasi sejumlah 45 orang dan sampel sejumlah 45 responden. Teknik pada pencarian sampel yaitu teknik jenuh dan menggunakan analisis data regresi linier berganda.

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan (X1)

PELATIHAN (X1)				
NO	Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	,648**	0,294	VALID
2	X1.2	,626**	0,294	VALID
3	X1.3	,605**	0,294	VALID
4	X1.4	,762**	0,294	VALID
5	X1.5	,713**	0,294	VALID
6	X1.6	,777**	0,294	VALID
7	X1.7	,723**	0,294	VALID
8	X1.8	,661**	0,294	VALID
9	X1.9	,613**	0,294	VALID
10	X1.10	,590**	0,294	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Pelatihan (X1) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,294 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Pelatihan (X1). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada R_{hitung} > R_{tabel}.

Tabel 3. Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

PENGEMBANGAN KARIR (X2)				
NO	Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	R _{tabel}	Keterangan
1	X2.1	,752**	0,294	VALID
2	X2.2	,716**	0,294	VALID
3	X2.3	,714**	0,294	VALID
4	X2.4	,727**	0,294	VALID
5	X2.5	,748**	0,294	VALID
6	X2.6	,746**	0,294	VALID
7	X2.7	,732**	0,294	VALID
8	X2.8	,706**	0,294	VALID
9	X2.9	,750**	0,294	VALID
10	X2.10	,748**	0,294	VALID
11	X2.11	,740**	0,294	VALID
12	X2.12	,717**	0,294	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Pelatihan (X1) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,294 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Pelatihan (X1). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada R_{hitung} > R_{tabel}.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN (Y)				
NO	Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	,559**	0,294	VALID
2	Y.2	,691**	0,294	VALID
3	Y.3	,702**	0,294	VALID
4	Y.4	,563**	0,294	VALID
5	Y.5	,663**	0,294	VALID
6	Y.6	,652**	0,294	VALID
7	Y.7	,647**	0,294	VALID
8	Y.8	,729**	0,294	VALID
9	Y.9	,626**	0,294	VALID
10	Y.10	,594**	0,294	VALID

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R hitung pada keseluruhan item yang digunakan dalam mengukur Pelatihan (X1) > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,294 (R_{hitung} > R_{tabel}). Jadi, semua pada item tersebut pengukuran variabel Pelatihan (X1). Oleh karena itu, dikatakan valid jika nilai pada R_{hitung} > R_{tabel}.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics (X1)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,865	10

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Berdasarkan tabel IV.5 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas Pelatihan (X1) sebesar 0,865 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics (X2)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,921	12

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas Pelatihan (X1) sebesar 0,921 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics (Y)	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,841	10

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Roswirman & Elazhari, 2022) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha instrumen* lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas Pelatihan (X1) sebesar 0,841 yang berarti data tersebut baik dan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,53378481
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,083
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.		

Berdasarkan tabel di atas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sudah sesuai dengan distribusi teoritis tertentu (normalitas data). Normalitas dapat ditentukan dengan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov dengan nilai sig. 5% atau 0,05. Apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut normal. Maka, dapat dikatakan pada penelitian ini mempunyai distribusi normal sebesar 0,200.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,105E-15	4,483		0,000	1,000
	X1	0,000	0,103	0,000	0,000	1,000
	X2	0,000	0,087	0,000	0,000	1,000
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residual (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada pelatihan (X1) 1,000 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X1\ 1,000 > 0,05$. Pada

Pengembangan Karir (X2) dengan nilai sig. 1,000 artinya lebih besar dari 0,05 atau $X2 > 0,05$. Maka, data tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,230	4,483		2,059	0,046		
	X1	0,547	0,103	0,603	5,326	0,000	0,789	1,267
	X2	0,198	0,087	0,259	2,283	0,028	0,789	1,267

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.10 pada nilai tolerance Pelatihan (X1) sebesar 0,789 dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,789 yang berarti jika nilai tolerance semakin mendekati angka 0, maka tidak ada gejala multikolinearitas. Pada nilai VIF Pelatihan (X1) sebesar 1,276 dan Pengembangan Karir (X2) sebesar 1,276. Jika $VIF < 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinearitas, yang artinya bahwa VIF pada Pelatihan (X1) $1,276 < 10,00$ dan Pengembangan Karir (X2) $1,276 < 10,00$ tidak ada gejala multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,230	4,483		2,059	0,046		
	X1	0,547	0,103	0,603	5,326	0,000	0,789	1,267
	X2	0,198	0,087	0,259	2,283	0,028	0,789	1,267

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,230 yang berarti bernilai positif. Maka, tanda positif yang menunjukkan pengaruh yang searah antara variable independent dan variable dependen. Dalam hal ini menunjukkan semua variable independent yang meliputi Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) bernilai 0% atau tidak terjadi perubahan dan nilai kinerja karyawan sebesar 9,230.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,547 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,547 berasumsi bahwa variabel independent lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,198 yang berarti bernilai positif. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,198 berasumsi bahwa variabel independent lainnya yang dianggap konstan. Tanda positif tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

7. Uji T

Tabel 12. Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,230	4,483		2,059	0,046		
	X1	0,547	0,103	0,603	5,326	0,000	0,789	1,267
	X2	0,198	0,087	0,259	2,283	0,028	0,789	1,267

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.12 diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,326 > t tabel 2.014. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh terhadap Y. Pada nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y yaitu 0,028 < 0,05 dan nilai t hitung 2,283 > t tabel 2.014. Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti adanya pengaruh X2 terhadap Y.

8. Uji F

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,428	2	190,714	28,356	,000 ^b
	Residual	282,483	42	6,726		
	Total	663,911	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Pada F hitung 28,356 > F tabel 3.21. Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	0,575	0,554	2,593

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,554 atau 55% (0,554 x 100%) yang berarti Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka, sisa dari Adjusted R Square tersebut sebesar 45% yang terjadi pada faktor variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9,230	4,483		2,059	0,046			
	X1	0,547	0,103	0,603	5,326	0,000	0,722	0,635	0,536
	X2	0,198	0,087	0,259	2,283	0,028	0,536	0,332	0,230
a. Dependent Variable: Y									

Nilai koefisien determinasi parsial yang digunakan adalah nilai *Beta* dikalikan dengan nilai *Correlations Zero-order*.

Tabel 2. Correlations Zero-Order

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1	Pelatihan	0,603	0,722	$0,603 \times 0,722 = 0,4353$	44%
2	Pengembangan Karir	0,259	0,536	$0,259 \times 0,536 = 0,1388$	14%
Jumlah				0,5741	57%

Berdasarkan tabel IV.16 diketahui nilai sig. untuk pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,326 > t$ tabel 2.014. Maka, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai sig. untuk pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu $0,028 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,283 > t$ tabel 2.014. Maka, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti adanya pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil olah data menggunakan nilai koefisien determinasi parsial yang dikalikan dengan *Zero-Order* yaitu berjumlah 57% yang artinya Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh secara parsial sebesar 57% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

11. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 3. Uji Koefisien determinasi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,428	2	190,714	28,356	,000 ^b
	Residual	282,483	42	6,726		
	Total	663,911	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel IV.17 nilai sig. pada variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Pada F hitung $28,356 > F$ tabel 3.21. Maka, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dapat disimpulkan yaitu:

1. Pada variabel Pelatihan (X1) berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pada $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $2,789 > 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan pada variabel Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel Pengembangan Karir (X2) berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pada $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu sebesar $5,528 > 2,024$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan pada variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $59,391 > 3,24$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan PT. Multicentral Aryaguna dapat berkembang lebih baik sebaiknya didukung oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan agar pelatihan berjalan sesuai dengan standar perusahaan, menjalin hubungan kerja sama yang baik antar karyawan dengan atasan, dan menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Multicentral Aryaguna sebaiknya memperhatikan bagaimana kinerja karyawannya dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan, pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang aktif dalam pengembangan karir. Memberikan bonus kepada karyawan jika telah melakukan pencapaian yang sangat bagus sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, J. (2021). The effect of training, and career development on employee performance at PT. Unilever Indonesia. Tbk in Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Puspita, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan Tbk Ayu Puspital dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. *Salah sat.*
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh implementasi manajemen mutu terpadu dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada era new normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel di Makosek Hanudnas I. *Journal of Management and Business Review*, 16(1), 87–109. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i1.151>
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 47. <https://doi.org/10.32493/jee.v5i1.23949>
- Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 198–211. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.563>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>