



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3(2) 2024: 23012-23020

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Megatama Abadi IRS

Vivi Alayda Pahrani¹, Derita Qurbani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: vivi.fhrn@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS. Model penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis uji koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Megatama Abadi IRS dengan nilai hasil uji t diperoleh thitung $7,424 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT Megatama Abadi IRS dengan nilai hasil uji t diperoleh thitung $-2,785 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT Megatama Abadi IRS dengan nilai hasil uji f (simultan) diperoleh fhitung $> f_{tabel} (29,241 > 4,01)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai Uji Koefisien Determinasi yang ditunjukkan oleh nilai <i>R Square</i> sebesar 0,506 yang artinya, secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengembangan Karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at PT Megatama Abadi IRS. This research model uses an associative quantitative research method. The sample used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data analysis techniques employed simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests analysis, coefficient of determination analysis, t-tests, and f tests. The results showed that, partially, training has a positive and significant effect on the performance of PT Megatama Abadi IRS. With the result of a sim, the t-test result obtained a t-count value of $7,424 > 1,67155$ and a significant value of $0,000 < 0,05$. partially Career development has a negative and significant effect on the performance of PT Megatama Abadi IRS. With the result of the t test result obtained a t-count value of $-2,785 > 1,67155$ and a significant</i></p>
<p>Keywords: Training, Development, Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>Career and</i></p>

value of $0,007 < 0,05$. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on the performance of PT. Megatama Abadi IRS. With the result of the f test result obtained $f\text{-count} > f\text{-table}$ ($29,241 > 4,01$) and a significant value of $0,000 < 0,05$. Based on the determination coefficient test value shown by the R square value of $0,506$, it means that simultaneously the training variable (X_1) and the career development variable (X_2) contribute to the performance variable (Y) by $50,6\%$, while the remaining $49,4\%$ is influenced by other factors.

PENDAHULUAN

Inovasi masa kini tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan persaingan pada dunia bisnis, karena setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan operasionalnya baik dari segi teknologi, kualitas produk dan layanan, maupun sumber daya manusia. Peningkatan daya saing perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dari sumber daya manusia. Untuk bersaing dalam dunia bisnis, perusahaan harus berupaya memajukan sumber daya manusianya agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal serta semakin berkualitas dan kompeten.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting untuk membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan harus selalu menjadi upaya kolaboratif antara karyawan dan manajemen. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuannya, agar *goals* yang sebelumnya sudah dibentuk dapat tercapai, sumber daya manusianya harus benar-benar diperhatikan serta diprioritaskan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam setiap dunia bisnis. Oleh karena itu, karyawan perusahaan harus terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Dengan demikian sumber daya manusia dapat berkontribusi untuk keberhasilan perusahaan.

Terdapat berbagai cara guna meningkatkan kinerja para karyawan, hal tersebut salah satunya dapat dilakukan melalui program pelatihan. Menurut Kasmir (2016:126) “pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya”. Program pelatihan diperlukan oleh suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mampu mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang harus dikerjakan, serta memberi kesempatan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya.

Pengembangan karir serta pelatihan mempengaruhi performa karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu kemajuan karyawan di suatu perusahaan. Untuk menunjang pekerjaan, pengembangan karir dilakukan di perusahaan agar karyawan dapat mencapai posisi yang diinginkan. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan prestasi kerjanya, menambah semangat dan termotivasi untuk berbuat lebih baik di masa mendatang serta melakukan yang terbaik demi kelangsungan perusahaan. Pengembangan karir yang baik bisa memotivasi karyawan karena apabila suatu karyawan bekerja dengan baik akan mempunyai karir yang baik begitu pula sebaliknya.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Mangkunegara dalam pratama (2020:3) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara Menurut Torang (2016:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standart operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

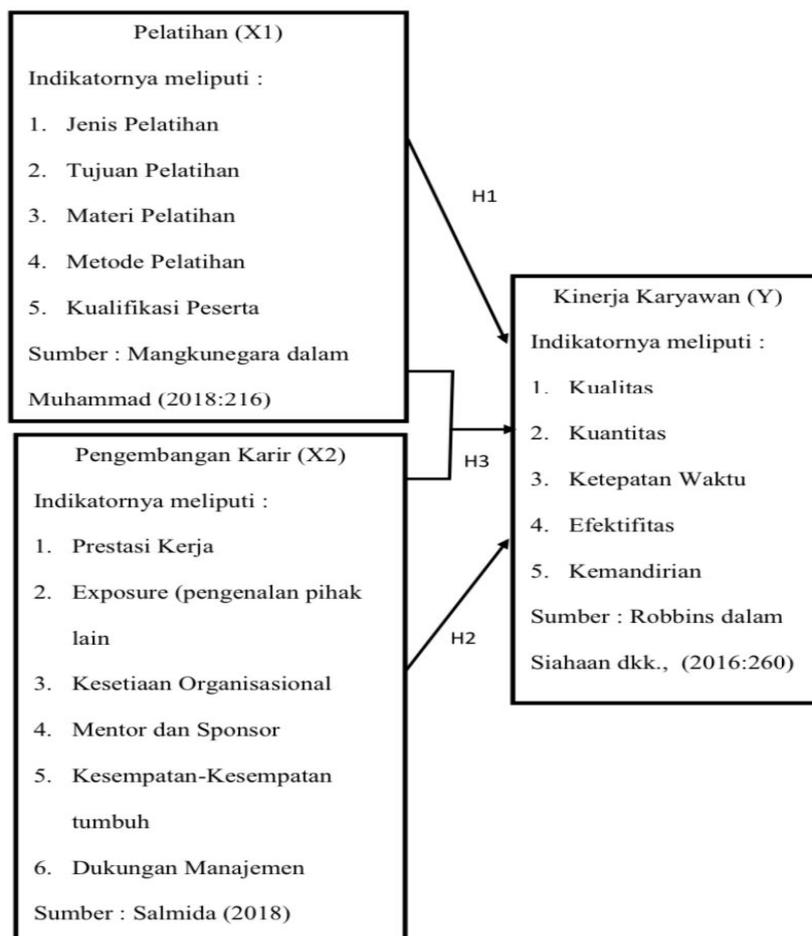
Pelatihan

Menurut Riniwati (2016:152) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu”. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Widodo (2015:82) “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Sementara Menurut Rivai (2017:169) “Pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini”.

Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir”. Tidak jauh berbeda dengan pendapat Masram dan Mu’ah (2017:180) “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Sementara menurut Handoko dalam Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah alat peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan”.

Berikut ini penulis menyajikan kerangka berpikir tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS
- Ha₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS.
- Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS
- Ha₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS
- Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS.
- Ha₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Megatama Abadi IRS.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:30) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sehingga penelitian asosiatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di PT Megatama Abadi IRS yang berjumlah 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh berarti menggunakan seluruh populasi yaitu berjumlah 60 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₁ Terhadap Y

Coefficients^a						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 <i>(Constant)</i>	6,906	5,074			1,361	,179
Pelatihan	,814	,121	,663		6,740	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Pada tabel 1, hasil perhitungan tersebut mendapat persamaan regresi linier sederhana seperti :

$$Y = 6,906 + 0,814 X_1$$

Keterangan : X₁ = Pelatihan
Y = Kinerja

Apabila nilai X₁ = 0 maka akan diperoleh Y = 6,906

Berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 6,906 maka hasil tersebut menyatakan nilai pelatihan (X₁) adalah 0 atau tidak meningkat, sehingga nilai kinerja (Y) masih sebesar 6,906. Serta koefisien regresi (b) senilai 0,814 bernilai positif, artinya menyatakan adanya pengaruh searah, berarti pada tiap pertambahan variabel Pelatihan senilai satu-satuan maka akan memberikan peningkatan kinerja senilai 0,814.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X₂ Terhadap Y

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	33,318	5,846		5,699	,000
Pengembangan Karir	,192	,146	,171	1,320	,192

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Pada tabel 2, hasil perhitungan tersebut mendapat persamaan regresi linier sederhana seperti:

$$Y = 33,318 + 0,192 X_2$$

Keterangan : X₂ = Pengembangan Karir

Y = Kinerja

Apabila nilai X₂ = 0 maka diperoleh Y = 33,318

Berarti nilai (a) atau konstanta sebesar 33,318 maka nilai tersebut menyatakan nilai pengembangan karir (X₂) sebesar 0 atau tidak meningkat, sehingga Kinerja (Y) akan tetap bernilai 33,318. Serta koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,192 bernilai positif atau dapat diartikan menunjukkan pengaruh searah, yang berarti adanya penambahan variabel Pelatihan senilai satu-satuan nantinya terjadi peningkatan kinerja senilai 0,192.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 <i>(Constant)</i>	11,766	5,110		2,303	,025
Pelatihan	1,039	,140	,846	7,424	,000
Pengembangan Karir	-,357	,128	-,317	-2,785	,007

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari tabel 3 menunjukkan besaran koefisien regresi variabel pelatihan senilai 1,039 serta pengembangan karir senilai -0,357, dan *constant* senilai 11,766. Berikut hasil yang didapatkan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 11,766 + 1,039 X_1 + -0,357 X_2$$

Keterangan :

- Konstanta senilai a = 11,766 dapat menunjukkan bahwa jika X₁ dan X₂ bernilai tetap (konstan) yang artinya tidak ada perubahan atau peningkatan, maka nilai Kinerja akan tetap 11,766.
- Koefisien senilai (b₁) = 1,039 koefisien memiliki nilai positif yang menunjukkan terdapat pengaruh positif diantara pelatihan dan kinerja, sehingga apabila jika X₁ dan Y meningkat satu-satuan nantinya akan terjadi kenaikan Kinerja senilai 1,039.
- Koefisien senilai (b₂) = -0,357 koefisien memiliki nilai negatif yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif diantara pengembangan karir dan kinerja, sehingga apabila jika X₂ dan Y meningkat satu-satuan nantinya akan terjadi penurunan Kinerja senilai 0,357.

3. Analisis Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) terhadap (Y)

Correlations				
		Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja
Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	1	,577**	,663**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,000
	<i>N</i>	60	60	60
Pengembangan Karir	<i>Pearson Correlation</i>	,577**	1	,171
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,192
	<i>N</i>	60	60	60
Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	,663**	,171	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,192	
	<i>N</i>	60	60	60

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

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai korelasi Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y) senilai 0,663, sedangkan nilai korelasi variabel Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,171. Maka, bisa disimpulkan bahwa Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y) termasuk pada kategori interval 0,60 – 0,799 yang memiliki taraf hubungan “kuat”, sedangkan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja (Y) termasuk dalam kategori interval 0,00 – 0,199 yang mempunyai tingkat hubungan “sangat rendah”.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,712 ^a	,506	,489	2.966

a. *Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan*
 b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari tabel 5, hasil pengujian koefisien korelasi berganda yang didapat nilai R sebesar 0,712. Sehingga, disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda termasuk pada kategori interval 0,60 – 0,799 yang memiliki tingkat hubungan “kuat”.

4. Analisis Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi (R²) Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) X₁ Terhadap Y

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,663 ^a	,439	,430	3.134

a. *Predictors: (Constant), Pelatihan*
 b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari tabel 6, didapatkan nilai $R = 0,663$ serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R Square senilai 0.439 berarti variabel Pelatihan (X_1) berkontribusi pada Kinerja (Y) senilai 43,9% sebaliknya 56,1% dapat terpengaruh faktor lainnya.

b. Koefisien Determinasi (R^2) Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,171 ^a	,029	,012	4.124
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari tabel 7, didapatkan nilai $R = 0,171$ serta besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai R -Square senilai 0,029 artinya variabel Pengembangan Karir (X_2) berkontribusi pada Kinerja (Y) senilai 2,9% sedangkan 97,1% dapat terpengaruh faktor lainnya.

c. Koefisien Determinasi (R^2) Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,506	,489	2.966
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah penulis 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai R -Square senilai 0,506 atau 50,6%. Bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa variabel X_1 dan X_2 berkontribusi sebanyak 50,6% pada Kinerja (Y) sedangkan 49,4% dapat dipengaruhi faktor lainnya.

5. Uji Hipotesis t (Parsial)

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.766	5.110		2.303	,025
Pelatihan	1.039	,140	,846	7,424	,000
Pengembangan Karir	-,357	,128	-,317	-2,785	,007
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diolah penulis 2024

Pada tabel 9, didapatkan hasil thitung dari untuk variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), serta kinerja (Y) yaitu :

1. Atas dasar tabel 9 menunjukkan bahwa untuk Pelatihan (X_1) nilai thitung $7,424 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima serta H_o ditolak. Maka bisa disimpulkan, Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y).
2. Atas dasar tabel 9 menunjukkan bahwa untuk Pengembangan Karir (X_2) nilai thitung $-2,785 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,007 < 0,05$, sehingga H_a diterima serta H_o ditolak. Bisa ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y).

6. Uji Hipotesis f (Simultan)

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.521	2	257.260	29,241	,000 ^b
	Residual	501.479	57	8.798		
	Total	1016.000	59			

a. *Dependent Variable:* Kinerja
 b. *Predictors:* (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber :Data diolah penulis 2024

Pada tabel 10 didapatkan F_{hitung} sebesar 29,241 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($29,241 > 4,01$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yakni Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan memiliki dampak positif serta signifikan dengan variabel Kinerja (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari hasil uji regresi linier sederhana hasil perhitungan yaitu nilai $Y = 6,906 + 0,814X_1$. Nilai korelasi Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,663, termasuk dalam kategori interval 0,60 – 0,799 yang mempunyai taraf asosiasi “kuat”. Artinya tingkat hubungan pelatihan terhadap kinerja PT Megatama Abadi IRS mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai $R = 0,663$ dan koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai *R-Square* senilai 0,439. Artinya variabel Pelatihan (X_1) berkontribusi dengan Kinerja (Y) sebanyak 43,9% sedangkan 56,1% dapat terpengaruh faktor lain. Dilihat dari uji t maka nilai Pelatihan (X_1) nilai thitung $7,424 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima serta H_o ditolak. Maka bisa disimpulkan, Pelatihan berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja PT Megatama Abadi IRS.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana hasil perhitungan yaitu nilai $Y = 33,318 + 0,192X_2$. Nilai korelasi antara variabel pengembangan karir (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,171. X_2 terhadap Y termasuk kategori interval 0,00 – 0,199 dengan taraf asosiasi “sangat rendah”. Yang artinya tingkat hubungan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT Megatama Abadi IRS sangat rendah. Nilai $R = 0,171$, dan koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai *R-Square* senilai 0,029. Artinya, variabel pengembangan karir (X_2) berkontribusi pada Kinerja (Y) sebanyak 2,9% sedangkan 97,1% dapat terpengaruh faktor lainnya. Berdasarkan Uji t maka nilai Pengembangan Karir (X_2) nilai thitung $-2,785 > 1,67155$ serta nilai signifikan $0,007 < 0,05$, sehingga H_a diterima serta H_o ditolak. Maka bisa ditarik kesimpulan pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja PT Megatama Abadi IRS.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Dari hasil model regresi linier berganda yaitu $Y = 11,766 + 1,039 X_1 + -0.357 X_2$. Hasil uji koefisien korelasi berganda memperoleh nilai R sebesar 0,712. Sehingga, bisa disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda termasuk pada kategori interval 0,60 – 0,799 yang mempunyai taraf hubungan “kuat”. Nilai koefisien determinasi *R-Square* sebanyak 0,506

atau 50,6%. Bisa ditarik kesimpulan, Pelatihan dan Pengembangan Karir berkontribusi sebesar 50,6% terhadap Y, disisi lain 49,4% dipengaruhi faktor lain. Kemudian secara Uji f atau Uji Simultan nilai fhitung sebesar 29,241 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($29,241 > 4,01$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada variabel kinerja PT Megatama Abadi IRS.

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian dari PT Megatama Abadi IRS yang menggunakan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja, penulis menarik kesimpulan antara lain:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Megatama Abadi IRS. Pernyataan tersebut dibuktikan melalui uji regresi linier sederhana $Y = 6,906 + 0,814X$. Nilai dari korelasi senilai 0,663 (kuat), serta nilai dari uji t (uji parsial) senilai $t_{hitung} = 7,424 > 1,67155$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja PT Megatama Abadi IRS. Pernyataan ini bisa dilihat melalui uji regresi linier sederhana $Y = 33,318 + 0,192X$. Nilai dari korelasi senilai 0,171 (sangat rendah), serta nilai dari uji t (uji parsial) senilai $t_{hitung} = -2,785 > 1,67155$ serta nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif serta signifikansi pada kinerja PT Megatama Abadi IRS. Hal ini bisa dibuktikan melalui uji regresi linier berganda $Y = 11,766 + 1,039X_1 + -0,357X_2$. Nilai koefisien determinasi senilai 50,6%, serta dapat dilihat melalui uji hipotesis secara uji f (uji Simultan) nilai fhitung sebesar 29,241 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($29,241 > 4,01$) dan signifikan $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. Jurnal Semarak, 3(2), 1-11.
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Day Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, Veithzal, Mansur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Dari Teori ke Praktik. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2016). Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada.
- Torang, Dr. Syamsir. (2016). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Pelajar.