

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK.  
(AUTO2000 GATOT SUBROTO MEDAN)**

**Ira Mutia Pratiwi, Fatma Annisa Nur, Lilis Situmorang, Suardin Telaumbanua**

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia

[iramutiapратиwi@gmail.com](mailto:iramutiapратиwi@gmail.com), [fatmaannisa1303@gmail.com](mailto:fatmaannisa1303@gmail.com),  
[situmoranglilis23@gmail.com](mailto:situmoranglilis23@gmail.com), [suardintelaumbanua11@gmail.com](mailto:suardintelaumbanua11@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pelatihan dan Pengembangan Karir sumber daya manusia memiliki kegunaan yang harus di perhatikan pada perencanaan karir khususnya pada karyawan jangka panjang dalam membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan) dengan besarnya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 98 orang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $14.583 > 0.219$ ) dengan tingkat signifikan  $0.000 >$  dari  $0.05$ . Secara parsial Pelatihan berpengaruh memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $3.415$  dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $1.66039$  maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.415 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.694 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.008 < 0.05$ .

**Kata Kunci :** Pelatihan, pengembangan karir, kinerja

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Kinerja yang dicapai seorang karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan agar tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari perusahaan, sebab menurunnya kinerja

karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan berorientasi pada peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin banyak pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika semakin sedikit pelatihan yang diberikan perusahaan

kepada karyawan maka akan mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan.

Sedangkan pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam perusahaan mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Bangun (2012:203) “Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting”.

Menurut Marwansyah (2016:166) ”Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja didalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai atau produktivitas organisasi meningkat”.

Dalam buku Priansa (2018:176) “Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik”.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

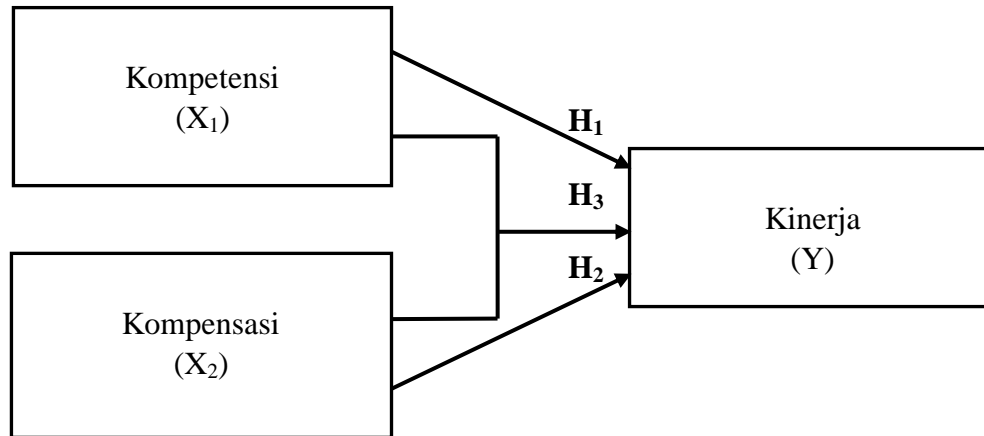
Menurut Samsudin (2010:149) “Program perencanaan karir dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara lebih realistis. Hal ini menyebabkan kinerja meningkat, retensi yang menguat, dan pendayagunaan tenaga berbakat yang lebih baik”.

Menurut Sunyoto (2016:184) “Secara umum proses pengembangan karir di mulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya”.

Menurut Yani (2012:125) “Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerjanya dibawah setandar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan

karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi”.

### KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis berikut ini disusun berdasarkan referensi yang terdapat di dalam kerangka konseptual sebelumnya. Hipotesis penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>.Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan)
- H<sub>2</sub>.Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan)
- H<sub>3</sub>.Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan)

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif ini dikatakan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sebuah filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, serta pengumpulan data ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Bentuk-bentuk rumusan masalah penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian menurut tingkat eksplanasi (*level of explanation*). Bentuk masalah dikelompokkan ke dalam bentuk masalah *deskriptif, komparatif* dan *assosiatif*.

## Sifat Penelitian

Menurut Soewadji (2012:35) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel tersebut, apakah hubungan tersebut berakibat memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian eksplanatori ini harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis untuk menjadi acuan penjelasannya.

## Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini

yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 130 orang.

## A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat, contohnya adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ )
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, contohnya kinerja karyawan ( $Y$ ).

## B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:147), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengartikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

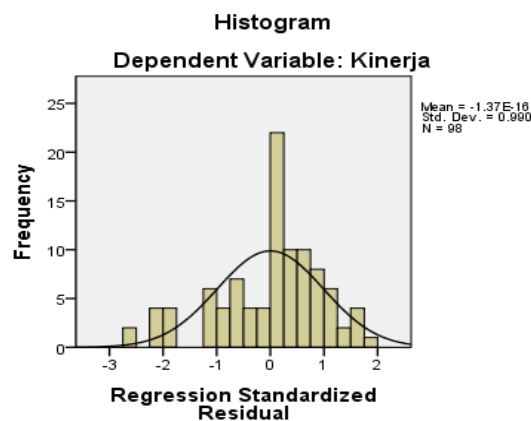
Ada dua cara yang bisa dilakukan untuk melihat apakah uji t dan F residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara:

#### 1. Analisis Grafik

Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu:

##### a. Grafik Histogram

Untuk melihat normalitas atau tidaknya sebuah residual yaitu dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan sebuah data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, maka grafik histogram memberikan pola distribusi yang tidak akan melenceng ke kiri dan ke kanan (*skewness*).



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Histogram**  
*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

##### b. Grafik Probability Plot

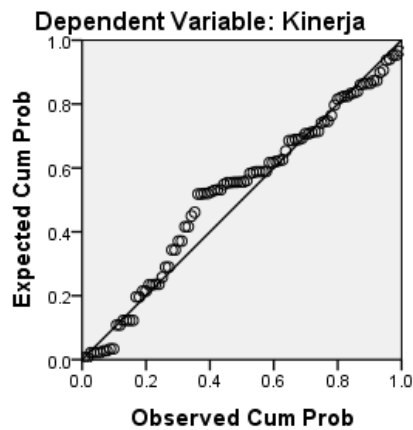
Dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogram membentuk

pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi kriteria normalitas.

2. Apabila data tersebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak membentuk pola distribusi normal, berarti model regresi ini tidak memenuhi kriteria normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot**

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Dari 4.3 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

## 2. Analisis Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S) UJI K-S.

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Metode *Kolmogrov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pelatihan	Pengembangan Karir	Kinerja
N		98	98	98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.58	29.86	26.61
	Std. Deviation	4.127	3.644	4.390
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.148	.127
	Positive	.142	.148	.127
	Negative	-.078	-.094	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		1.409	1.461	1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.038	.028	.085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Dari Tabel 4.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.85 lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012:95) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar

variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Pelatihan	.873	1.145
Pengembangan Karir	.873	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat nilai *Tolerance* tiap variabel independen sebagai  $X_1 = 0.873$ ,  $X_2 = 0.873$  lebih besar dari 0.1, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar  $X_1 = 1.145$ ,  $X_2 = 1.145$  lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

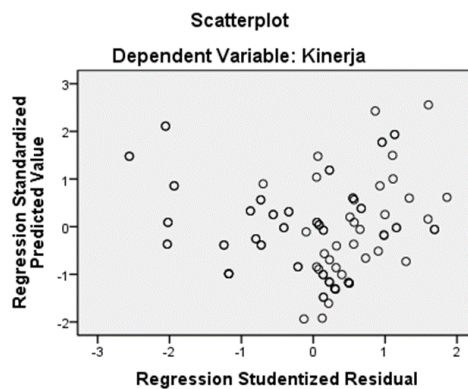
Ghozali mengatakan (2012: 125) uji heteroskedastisitas bertujuan

menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika sebaliknya disebut Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

1. Grafik *scatter-plot*

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini.



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Scatterplot**  
*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Dari Gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan dengan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka data tersebut

dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas.

2. Uji *Glejser*

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**(Uji Gletjer)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.759	1.961		-2.427	.017
1 Pelatihan	.287	.055	.496	5.188	.000
Pengembang an Karir	-.006	.063	-.009	-.092	.927

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* tiap variabel independen sebesar  $X_1 = 0.000$ , dan  $X_2 = 0.927$  lebih besar dari 0.05, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari heteroskedastissitas.

## Hasil Analisis Data Penelitian

### 1. Model Penelitian

**Tabel 4.4**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.684	3.619		2.123	.036
1 Pelatihan	.349	.102	.328	3.415	.001
Pengembang an Karir	.312	.116	.259	2.694	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas maka dapat diketahui:

$$\begin{aligned} a &= 7.684 \\ b_1 &= 0.349 \\ b_2 &= 0.312 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:

$$\text{Kinerja karyawan} = 7.684 + 0.349 (\text{Pelatihan}) + 0.232 (\text{Pengembangan Karir}).$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 7.684 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir, maka nilai kinerja karyawan di perusahaan itu adalah 7.684 satuan.
2. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0.349 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar

0.349 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0.312 yang berarti bahwa setiap penurunan variabel Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut turun sebesar 0.312 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

## 2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi di lambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau berakibat oleh hubungan linear dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara 0 sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

**Tabel 4.5**  
**Koefisien Determinasi Hipotesis**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.235	.219	3.880

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019, (Data Diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.5 nilai *adjusted r-square* yang diperoleh adalah 0.219 atau 21.9% menunjukkan

kontribusi variabel pelatihan dan pengembangan karir dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat

yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 21.9% sedangkan sisanya (100-21.9= 71.1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompensasi.

### 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam buku Ghozali (20012:88) menyatakan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Pelatihan dan Pengembangan Karir secara

simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Auto2000 Gatot Subroto Medan).

b.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. Auto2000 Gatot Subroto Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

**Tabel IV.6**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	439.087	2	219.544	14.583	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	1430.178	95	15.055		
Total	1869.265	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 14.583 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2.35 pada  $\alpha = 0.005$ , dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $14.583 > 2.35$ ) dengan  $Sig. 0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan)

#### 4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:88) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karir secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a.  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  (Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

b.  $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$  (Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

Apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  pada  $\alpha \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Tabel 4.7**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.684	3.619		2.123	.036
1 Pelatihan	.349	.102	.328	3.415	.001
Pengembangan Karir	.312	.116	.259	2.694	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.415 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.415 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

Pada variabel pengembangan karir memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.694 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.694 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.008 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan).

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk (Auto2000 Gatot Subroto Medan). Dimana variabel Pelatihan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.415 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.415 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ .
2. Pengujian yang dilakukan secara parsial menunjukkan hasil bahwa

Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan). Dimana variabel Pengembangan Karir  $t_{hitung}$  sebesar 2.694 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.694 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.008 < 0.05$ .

3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk. (Auto2000 Gatot Subroto Medan). Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14.583 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.219 atau 21.9%.

#### DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2, Bandung: CV. Alfabeta.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: CAPS.

Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.