

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEROKE TETAP JAYA

Maya Agustina Tanjung¹, Olvyia², Jesslyn Verina³, Edwin Chandra⁴

^{1,2,3,4} Universitas Prima Indonesia, Medan

Email: edwinchandra05@yahoo.com

RINGKASAN - Peneliti mengambil objek penelitian dari PT Meroke Tetap Jaya Medan, pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan juga bisa terus stabil. Kinerja yang menurun bisa disebabkan berbagai faktor pengembangan karir dan pelatihan. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu karyawan untuk mendapatkan perencanaan karir di tempat mereka bekerja. Dengan adanya pengembangan karir maka diharapkan karyawan lebih dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat dalam bekerja. Pelatihan adalah metode pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan karyawan di dalam bekerja di perusahaan. Dukungan pelatihan membantu peningkatan kemampuan karyawan berdampak pada hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam memandang situasi kenyamanan bekerja yang mereka miliki dalam menjalankan pekerjaan. Jumlah populasi sebanyak 108 orang dan 30 orang diambil dari cabang perusahaan untuk uji validitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

PT Meroke Tetap Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan pupuk. Pada saat ini perusahaan sedang mengalami proses penjualan yang melemah yang terlihat dari menurunnya jumlah penjualan di perusahaan. Penurunan penjualan memperlihatkan adanya penurunan kinerja di perusahaan.

Karyawan sebagai unsur utama individu yang memberikan kontribusi dalam perusahaan mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan perusahaan. Sosok karyawan yang mampu memainkan peranan

tersebut adalah karyawan yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang memiliki akhlak yang baik di dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang maksimal dan produktif, diharapkan kemampuan perusahaan dalam mencapai peningkatan mampu berkembang dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar kinerja perusahaan juga bisa terus stabil. Kinerja yang menurun bisa disebabkan berbagai faktor pengembangan karir dan pelatihan

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan dalam memberikan kejelasan karir di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Dengan adanya pengembangan karir maka diharapkan karyawan lebih dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat dalam bekerja.

Pelatihan adalah metode pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan karyawan di dalam bekerja di perusahaan. Dukungan pelatihan dalam membantu peningkatan kemampuan karyawan akan sangat berdampak pada hasil kerja karyawan. Pelatihan akan menjadi tempat untuk melatih dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalani pekerjaan dan menyelesaikan segala permasalahan.

Kepuasan kerja merupakan kenyamanan ataupun tidak di dalam pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Dalam arti kata bahwa dengan adanya kepuasan kerja, maka akan membuat karyawan mampu bekerja dengan loyal di perusahaan. Secara teoritis, kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan positif pada diri karyawan, sehingga dapat menjadi motivasi untuk melakukan kinerja terbaiknya.

KAJIAN TEORI

1. Teori Pengembangan Karir

Menurut Bangun (2012:10), pengembangan karir adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:274), "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

2. Teori Pelatihan

Menurut Yani (2012:82), pelatihan adalah metode yang diajarkan dalam bentuk pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan hasil kerja karyawan di dalam menjalankan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab

bekerja dengan benar”

Menurut Mangkunegara (2013:44), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari keterampilan dan kemampuan baru dalam menjalankan standar operasional kerja.

3. Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:211), “menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan ataupun tidak dalam karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menggambarkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan

Menurut Darmawan (2013:58), “menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain di dalam perusahaan seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan.”

4. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231), “Kinerja (*performance*) adalah hasil dari tanggung jawab pekerjaan (*job requirement*), yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab”

Menurut Kasmir (2016:182), “Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dicapai dalam menjalankan pekerjaan pada target kerja dan waktu yang telah ditetapkan”.

5. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Notoatmodjo (2015:169), beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karir antara lain:

1. Kinerja.
2. Loyalitas.
3. Dikenal.
4. Bawahan.
5. Kesempatan pengembangan.

6. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44), komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat

- kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

7. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:214-215), kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya adalah :

- a. Kepemimpinan
- b. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
- c. Kebijakan manajemen
- d. Kompensasi
- e. Penghargaan
- f. Suasana Lingkungan

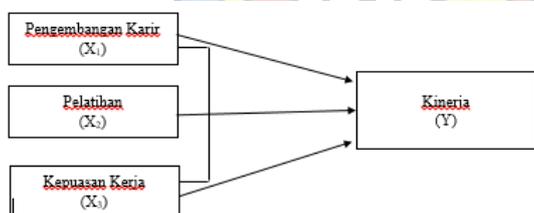
8. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2014:113), indikator kinerja karyawan meliputi

- a. Efektif
- b. Efisien
- c. Kualitas
- d. Ketepatan waktu
- e. Produktivitas
- f. Keselamatan

9. Kerangka Konseptual

Pengaruh terjadinya seperti yang telah dikemukakan kepada kerangka konseptual, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

10. Hipotesis

Menurut Siregar (2014:65), Hipotesis merupakan dugaan atas hasil penelitian yang masih harus diuji untuk validitas datanya. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Meroke Tetap Jaya.

- b. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Meroke Tetap Jaya.
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Meroke Tetap Jaya.
- d. Pengembangan karir, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Meroke Tetap Jaya

METODE PELAKSANAAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Menurut Arikunto (2010:27), “Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya menggunakan angka sebagai dasar penafsiran dan dasar dalam mengumpulkan semua data yang akan diuji tersebut, serta penampilan dari hasilnya”. Menurut Sugiyono (2011:8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengamatan data yang valid yang berasas positif untuk meneliti sejumlah objek populasi maupun sampel yang telah ditetapkan”.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:3) ”Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu fenomena permasalahan dengan menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif”. Penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan sebuah masalah, jenis informasi yang diteliti dengan menggunakan penelitian deskriptif adalah studi kasus, studi korelasi, studi perbandingan, studi prediksi, dan studi evaluasi.

3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2008:11), “Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian”. Dalam penelitian *explanatory* peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh antar variabel

4. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2011:85), “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel”. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 108 orang karyawan tetap PT Meroke Tetap Jaya Medan sedangkan 30 orang responden digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari perusahaan PT Mest Indonesiy yang beralamat di Jalan Amir Hamzah No. 2.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*Interview*).
2. Daftar pertanyaan (*Questionare*).
3. Studi dokumentasi.

6. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.
2. Data sekunder

7. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), “Populasi adalah jumlah sepenuhnya dari objek yang telah ditentukan untuk dilakukan penelitian sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Meroke Tetap Jaya Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 108 orang.

8. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2013:19), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid memiliki hasil data yang tinggi, sedangkan yang tidak valid memiliki data yang rendah”. Menurut Torang (2013:290) “Pengujian untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* = $n-k$, dalam α 0,05 didapat r tabel 0,361. Jika nilai r hitung melebihi atau lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), “hasil uji yang ditunjukkan untuk mengukur suatu hasil pada situasi tertentu dan menunjukkan gejala yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*”.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160-164), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi data yang normal sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Asumsi ini wajib dipenuhi untuk menguji validasi data seluruhnya.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2013:105), “Multikolinieritas dapat juga dilihat dari

(1) nilai *Tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), “Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji hasil pengamatan data satu sama lain. Data yang diuji akan diketahui hasilnya apakah terjadi ketidak samaan atau tidak. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara pengambilan keputusan adalah dengan melihat grafik Scatterplot dan Uji Glejser.

10. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011:277), “Analisis regresi berganda adalah teknik analisis yang digunakan jika memiliki variabel lebih dari 2 variabel dalam suatu penelitian”. Persamaan linear adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

11. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013:97), “Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Koefisien determinasi akan menjelaskan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai yang didapatkan akan memberikan gambaran seberapa besar pengaruh yang timbul di dalam penelitian.

12. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua”. Dalam penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%.

13. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”. Dalam penelitian ini nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, pada tingkat signifikan (α) = 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1
Analisis Statistik Deskriptif

	N	Mini	Maxim	Mean	Std.
--	---	------	-------	------	------

		mum	um		Deviati on
Pengemban gan Karir	108	16.00	38.00	24.666 7	4.82788
Kepuasan Kerja	108	16.00	37.00	27.870 4	3.90565
Pelatihan	108	15.00	37.00	28.518 5	5.06681
Kinerja	108	15.00	38.00	27.518 5	4.04064
Valid N (listwise)	108				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari hasil Tabel III.1 dapat diketahui deskriptif statistik variabel pengembangan karir dengan sampel sebanyak 108 responden memiliki rata-rata sebesar 24,6667 dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 38 dengan standard deviasi 4,82788.

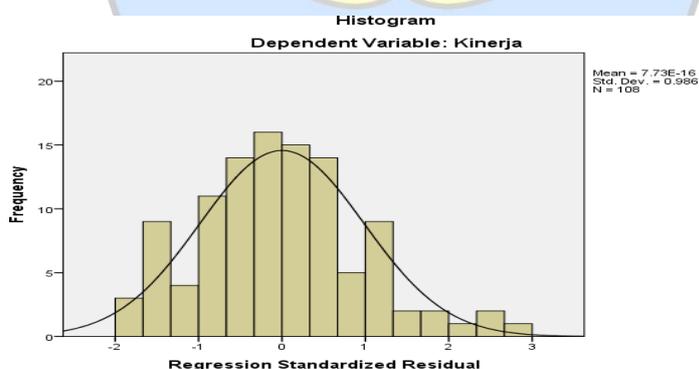
Deskriptif statistik variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 108 responden memiliki rata-rata sebesar 27,8704 dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 37 dengan standard deviasi 3,90565.

Deskriptif statistik variabel pelatihan dengan sampel sebanyak 108 responden memiliki rata-rata sebesar 28,5185 dengan nilai minimum 15 dan nilai maksimum 37 satuan dengan standard deviasi 5,06681

Deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 108 responden memiliki rata-rata sebesar 27,5185 dengan nilai minimum 15 dan nilai maksimum 38 satuan dengan standard deviasi 4,04064.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

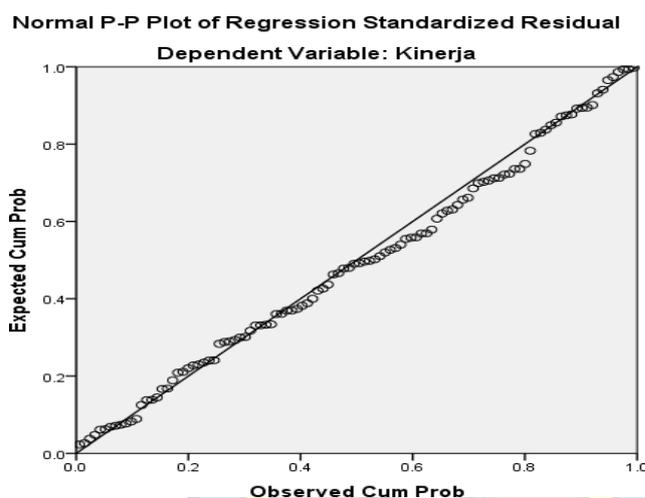


Gambar 2 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan data riil

membentuk garis kurva cenderung simetri (U) dan berada di tengah sehingga maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 3 Grafik P-P Plot
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Grafik Normalitas P-P Plot pada Gambar III.2 diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Uji normalitas secara statistik perlu dilakukan untuk memastikan apakah data benar-benar telah terdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 2
Uji One KS

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21643797
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.031
Test Statistic		.060
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.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

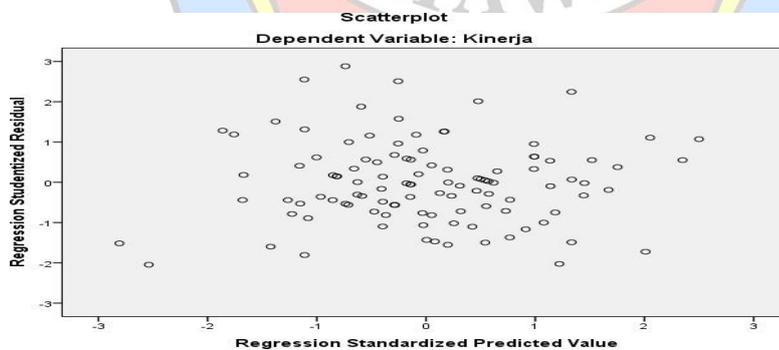
Model	Collinear Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.773	1.294
Kepuasan Kerja	.666	1.502
Pelatihan	.839	1.192

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *tolerance* untuk variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan pelatihan berada diatas 0,10 sedangkan nilai VIF variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan pelatihan berada dibawah 10. Dengan demikian pada uji Multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa juga dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Uji Glejser

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VI F
(Constant)	.003		
Pengembangan Karir	.988	.773	1.294
Kepuasan Kerja	.874	.666	1.502
Pelatihan	.069	.839	1.192

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Gletjer Pada Tabel 9 diatas menunjukkan nilai signifikan dari pengembangan karir $0,988 > 0,05$, kepuasan kerja $0,874 > 0,05$ dan pelatihan $0,069 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji Glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Linier Berganda

Tabel 4
Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	7.760	2.619	2.963	.004
Pengembangan Karir	.277	.074	3.721	.000
Kepuasan Kerja	.278	.099	2.810	.006
Pelatihan	.182	.068	2.674	.009

- a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 7,760 menyatakan bahwa jika pengembangan karir, kepuasan kerja dan pelatihan tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 7,760 satuan.
2. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,277 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,277 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,278 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,278 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,182 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,182 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

4. Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 5
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 a	.366	.348	3.26250

- a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 0,348 hal ini berarti 34,8% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja sisanya sebesar 65,2% (100% - 34,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 6

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	639.997	3	213.332	20.043	.000 ^b
Residual	1106.966	104	10.644		
Total	1746.963	107			

c. Dependent Variable: Kinerja

d. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 20,043. Pada derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 108 - 4 = 104$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,69 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 20,043 > F tabel = 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena F hitung = 20,043 > F tabel = 2,69 dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, Maka H1 diterima artinya pengembangan karir, kepuasan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meroke Tetap Jaya Medan.

6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 7

Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.963	.004
Pengembangan Karir	3.721	.000
Kepuasan Kerja	2.810	.006

Pelatihan	2.674	.009
-----------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 104 adalah sebesar 1.98304. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung pengembangan karir sebesar 3,721 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau $3,721 > 1,983$, dan signifikansi < 0,05 maka H1 diterima artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meroke Tetap Jaya Medan.
2. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 2,810 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau $2,810 > 1,983$, dan signifikansi < 0,05 maka H2 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meroke Tetap Jaya Medan.
3. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung pelatihan sebesar 2,674 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau $2,674 > 1,983$, dan signifikansi < 0,05 maka H3 diterima artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meroke Tetap Jaya Medan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- b. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- c. Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya.
- d. Variabel Pengembangan karir, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Meroke Tetap Jaya dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Surabaya: Pena Semesta.

- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Notoadmodjo, Soekidjo 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar. Sofyan. 2014. *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta. Prenanda Media Group
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.