

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMEN REDJA ABADI SIDOARJO**

Sofyan Lazuardy<sup>1</sup>  
Riski Kurniawan Saputra<sup>2</sup>  
STIE Mahardika Surabaya

---

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel pengembangan karir, pelatihan kerja terhadap prestasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Seiring dengan bertambahnya jumlah kendaraan bermotor khususnya roda empat di Indonesia yang telah memberikan dampak terhadap permintaan akan kebutuhan pembelian kendaraan mobil, suku cadang dan pelayanan service kendaraan, tentunya membutuhkan pelayanan dari berbagai karyawan yang maksimal agar konsumen dapat merasakan hasil perbaikan ataupun konsumen merasa puas dan kembali melakukan pembelian unit kendaraan ataupun service. PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo merupakan dealer resmi yang setiap tahunnya mendapatkan penghargaan baik dari pusat PT. BRA Jakarta atau pun pihak PT. MMKSI dan PT KTB Indonesia, untuk mempertahankan kepuasan konsumen dan meningkatkan loyalitas konsumen untuk setia pada dealer ini maka perbaikan dari segi karyawannya selalu terus di tingkatkan. Faktor yang perlu ditingkatkan tersebut adalah pengembangan karir dan pelatihan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di Wilayah Sidoarjo dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 responden dengan menggunakan teknik sampel Non Probability Sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan: hipotesis (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, hipotesis (2) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hipotesis (3) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis (4) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis (5) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis (6) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja dan hipotesis (7) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Pengembangan karir; Pelatihan kerja; Prestasi kerja; dan Kinerja karyawan.

---

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil guna menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Tidak bisa di pungkiri lagi bahwasanya kehadiran sumber daya manusia yang handal sangat dibutuhkan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang besar, dalam mendongkrak

perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat di katakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Sumber daya manusia di sini yang di maksud adalah karyawan. Karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung dengan bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan serta menerapkan kemampuannya baik dalam ketrampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai divisi kerja yang melakukan kegiatan yang berbeda.

Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kinerja kerja para karyawannya, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah di butuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi persaingan. Pengembangan karir memiliki eksistensi di masa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan pembinaan pada pekerjaan yang di laksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi.

Selain pengembangan karir bagi karyawan di perlukan juga yang namanya pelatihan. Pelatihan ini mampu meningkatkan prestasi karyawan baru ataupun karyawan lama. Karyawan baru untuk mengenal pekerjaannya di butuhkan pengenalan pada bagian kerjanya dan pelatihan bagaimana karyawan ini dapat bekerja sama dengan karyawan yang lama.

Untuk menciptakan pegawai yang terampil dan menguasai bidangnya maka perlu adanya pelatihan kerja bagi

karyawannya, sehingga bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, supaya lebih cerdas dan terampil dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Widyawati (2015) pelatihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Dalam rangka mempertinggi mutu para karyawan, baik pengetahuan, kemampuan, ketrampilan mental, maupun bakat, kepada pegawai sangat perlu diberikan berbagai macam pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seseorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pekerjaannya dan fungsi tugasnya tersebut lebih baik.

Demi mencapai kinerja para karyawan yang hebat maka meningkatkan nilai prestasi sangatlah penting dengan di adakannya pengembangan karir dan pelatihan kerja, seperti yang terjadi di perusahaan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Program pengembangan karir juga di lakukan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo dimulai dari perencanaan hingga pengimplementasian pengembangan karir menuju sasaran.

PT. Bumen Redja Abadi bergerak di bidang distributor kendaraan bermotor merk Mitsubishi Motor dan Mitsubishi Fuso mengedepankan pada bidang penjualan mobil, servis kendaraan dan penjualan suku cadang yakni dengan produk tunggal mobil khusus merk Mitsubishi, sehingga semua karyawannya di tuntutan untuk mempromosikan dan menjual produk mobil kepada konsumen sesuai yang di minta oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PT. Bumen Redja Abadi

Sidoarjo berpandangan bahwa pengembangan karir dan pelatihan kerja harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui kesempatan karir yang tersedia di perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri yang akan terlihat dari kinerjanya selama menjalankan tugas dan fungsinya di perusahaan dengan standart yang sesuai.

Oleh karena itu, dari uraian di atas akan di jadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Maka dapat di angkat judul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMEN REDJA ABADI SIDOARJO”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dalam perusahaan disebut pula sebagai human capital, karena sumber daya manusia sangat memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sumber daya manusia juga disebut sebagai modal intelektual (intellectual capital), karena kemampuannya dalam memberikan ide dan gagasan pemikiran cemerlang dalam pengembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah aktivitas pegawai yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan

pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum menurut Mangkunegara (2017).

### **Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih baik mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Mangkumarwira (2011) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

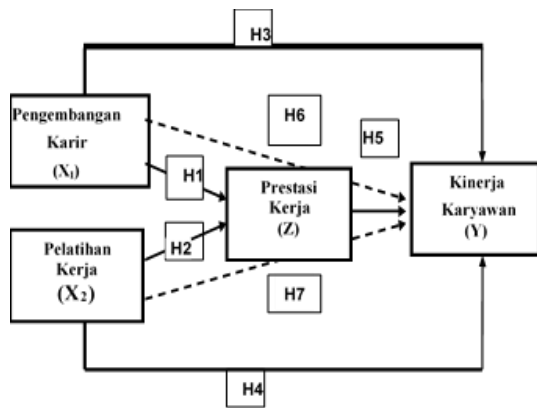
Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan kepadanya sesuai tanggung jawabnya, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu.

Menurut Mangkunegara (2012) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2014) kinerja dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah performance. Performance secara singkat diartikan sebagai hasil dari suatu kerja atau prestasi dari suatu kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H2: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H3: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H4: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H5: Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H6: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
- H7: Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Prestasi Kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya.

Dimana Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada PT. Bumen Redja Abadi yaitu sebanyak 150 karyawan dari 4 divisi yang tersedia dalam perusahaan.

### Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2014) Dalam penelitian ini, responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan dari berbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Jumlah anggota sample sering dinyatakan dalam ukuran sample.

Terdapat 2 jenis teknik sampling yang dapat digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang dapat digunakan yaitu Teknik Sampling Probability dan Teknik Sampling Non-Probability.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu quota sampling. quota sampling Menurut sugiyono (2014) metode ini merupakan teknik pengambilan atau menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

Sampel yang diambil didalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang jumlah sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin:

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$\text{Rumus Slovin: } n = \frac{N}{1+150(0,1)^2}$$

$$n = 60 \text{ responden}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%.

### **Definisi Operasional Variabel dan Identifikasi**

Operasional variabel penelitian diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah memberikan kemudahan kepada penulis untuk mengidentifikasi variabel penelitian dan menghindari adanya perbedaan persepsi dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2015), variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Kuisisioner**

Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabannya. Peneliti menyebarkan daftar pernyataan pada karyawan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini.

#### **Sumber Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Sumber data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung dengan responden yaitu Karyawan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari buku bacaan atau literature

yang dapat memberikan gambaran umum tentang penelitian, membuat kutipan-kutipan, buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Measurement Model**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item -Total Correlation  $> 0,30$  (Sugiyono, 2013).

##### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach bisa dilihat dari nilai Alpha, jika nilai Alpha  $>$  dari nilai r tabel yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Multikolinearitas**

Model regresi yang baik adalah model dengan semua variable independennya tidak berhubungan erat satu sama lain. Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko) Santoso (2012).

Suatu model regresi dikatakan benar multiko apabila memiliki nilai VIF di

sekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati jika dilihat dari besaran korelasi antar-variabel independent, maka koefisien korelasi antarvariabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Danang Sunyoto (2016) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Danang Sunyoto, 2016).

### **Uji Normalitas**

Susanto (2012) mengemukakan bahwa pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara

individual dalam menerangkan variasi variabel independen.

Cara melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Jika nilai signifikan  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikan  $\alpha > 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuannya yaitu menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Beberapa istilah dan definisi dalam analisis jalur adalah sebagai berikut.

Dalam analisis jalur hanya menggunakan lambang variabel, yaitu X. Untuk membedakan X yang satu dengan X lainnya yaitu dengan menggunakan indeks (subscript). Contoh:  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$ .

Membedakan dua jenis variabel, yaitu variabel yang menjadi pengaruh (independen variable) dan variabel yang dipengaruhi (dependen variable).

Lambang hubungan langsung dari independen adalah panah bermata satu,

yang bersifat arah hubungan yang tidak berbalik (satu arah).

### Uji Sobel ( Sobel Test )

Test sobel dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan variabel yang melalui mediasi mampu memberikan pengaruh signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hubungan langsung berarti tidak ada campur tangan variabel intervening diantara variabel independent dan variabel dependent. Sedangkan hubungan tidak langsung berarti ada variabel intervening atau mediasi diantara variabel independent dan variabel dependent, Menurut Ghozali (2011).

Untuk melakukan tes sobel, peneliti menghitung kesalahan standar efek tidak langsung terhadap koefisien regresi yang tidak standar dengan menggunakan persamaan rumus dibawah ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa = Standar error Koefisien a

Sb = Standar error Koefisien b

b = Koefisien variabel mediasi

a = Koefisien variabel bebas

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan:

a = Koefisien variabel bebas

b = Koefisien variabel mediasi

sab = Jumlah standar koefisien ab

Jika nilai t hitung > t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji T (T Test)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent, dimana jika t hitung

lebih besar dari t tabel maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil yang diperoleh dari Uji t hitung sub 1 dan sub 2.

Tabel 1. Hasil Uji T substruktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.240	.709		.339	.736		
	PENGEMBANGAN KARIR	.172	.117	.186	1.475	.146	.172	5.817
	PELATIHAN KERJA	.653	.110	.746	5.917	.000	.172	5.817

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil yang diperoleh uji sub 1 menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 1. di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung untuk variabel Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Pengembangan karir (X1) 0,146 > 0,05 dan nilai ttabel = t (a/2:n-k-1= t (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247. Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih kecil dari ttabel yaitu 1,475 < 2,00247. Dengan demikian menunjukkan bahwa H0 diterima Ha ditolak.
2. Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung untuk variabel Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja. Hal ini terlihat dari signifikan Pelatihan kerja (X2) 0,000 < 0,05 dan nilai ttabel = t (a/2:n-k-1= t (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247. Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu 5,917 > 2,01174. Dengan demikian menunjukkan bahwa H0 ditolak Ha diterima.

Tabel 2. Hasil Uji T substruktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.109	.313		-.350	.728		
	PENGEMBANGAN KARIR	.166	.052	.188	3.172	.002	.166	6.039
	PELATIHAN KERJA	.539	.062	.646	8.722	.000	.106	9.390
	PRESTASI KERJA	.166	.058	.174	2.841	.006	.156	6.416

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil yang diperoleh uji sub 2 menyatakan bahwa. Berdasarkan tabel 2. di atas, adapun

pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung untuk variabel Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Pengembangan karir  $0,002 < 0,05$  dan nilai ttabel =  $t (a/2:n-k-1 = t (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,172 > 2,00247$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
2. Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung untuk variabel Pelatihan kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan Pelatihan kerja  $0,000 < 0,05$  dan nilai ttabel =  $t (a/2:n-k-1 = t (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $8,722 > 2,00247$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
3. Tabel Coefficients di atas diperoleh nilai thitung untuk variabel Prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari signifikan prestasi kerja  $0,006 < 0,05$  dan nilai ttabel =  $t (a/2:n-k-1 = t (0,05/2:60-2-1) = (0,025:57) = 2,00247$ . Perbandingan keduanya menghasilkan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,841 > 2,00247$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

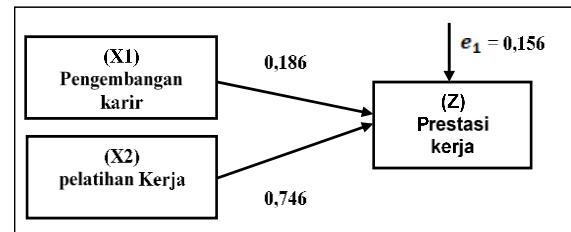
### Hasil Analisis Jalur

Analisis yang digunakan untuk menelusuri pengaruh (baik langsung maupun tidak langsung) variabel bebas (independent) terhadap variabel tergantung (dependent). Dalam analisis jalur ada kecenderungan model dalam keamatan hubungan membentuk sebab-akibat. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan

tidak langsung antara variabel Pengembangan karir, Pelatihan kerja, Prestasi kerja, Kinerja karyawan.

Dalam analisis ini akan dijelaskan terkait dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, adapun penjelasannya akan dijabarkan sebagai berikut:

Substruktur 1 : Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z



Gambar 1. Hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap Z

Berdasarkan Gambar pada output Uji T tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi Pengembangan karir (X1) = 0,146 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Pengembangan karir (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) dan nilai Beta Pengembangan karir (X1) = 0,186 yang artinya apabila Pengembangan karir (X1) mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 18,6 %.
2. Nilai Signifikansi Pelatihan kerja (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) dan nilai Beta Pelatihan kerja (X2) = 0,746 yang artinya apabila Pelatihan kerja (X2) mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Prestasi kerja sebesar 74,6 %.
3. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary”

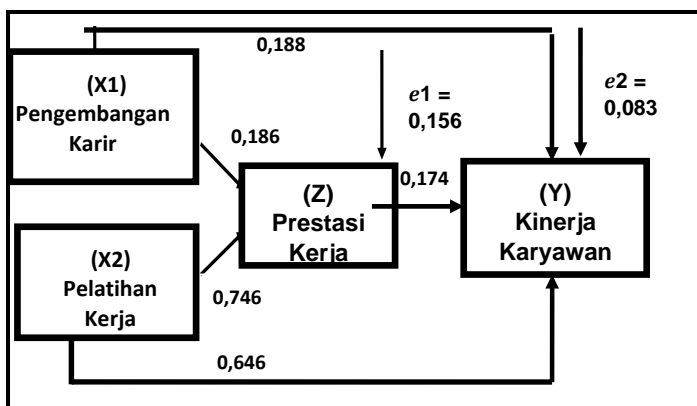


substruktur 1 adalah sebesar 0,844, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Z) adalah sebesar 84,4 % sementara sisanya 15,6 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1 - 0,844)} = 0,156$ .

Maka persamaan struktural 1 adalah:

$$Z = 0,186X1 + 0,746X2 + E1$$

### Substruktur 2 : Pengaruh X1, X2 dan Z Terhadap Y



Gambar 2. Hubungan Struktur X1, X2 dan Z Terhadap Y

Berdasarkan Gambar pada output Uji T tabel "Coefficients" dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi dan nilai Beta dari variabel Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi Pengembangan karir (X1) = 0,02 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Pengembangan karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan nilai Beta Pengembangan karir (X1) = 0,188 yang artinya apabila Pengembangan karir mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 18,8%.
2. Nilai Signifikansi Pelatihan kerja (X2) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan nilai Beta Pelatihan kerja (X2) = 0,646 yang artinya apabila Pelatihan kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 64,6 %.

3. Nilai Signifikansi prestasi kerja (Z) = 0,06 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Prestasi kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan nilai beta prestasi kerja (Z) = 0,174 yang artinya apabila Prestasi kerja mengalami penambahan satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 17,4 %
4. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel "Model Summary" substruktur 2 adalah sebesar 0,967 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Pengembangan karir (X1), Pelatihan kerja (X2) dan Prestasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 96,7% sementara sisanya 8,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus  $e2 = \sqrt{(1 - 0,967)} = 0,083$

Maka persamaan struktural 2 adalah:

$$Y = 0,188X1 + 0,646X2 + 0,174Z + E2$$

### Uji Sobel (Sobel Test)

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z).

### Mendeteksi pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui prestasi kerja (Z)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dari hasil output SPSS versi 21.0 dibawah ini perolehan persamaan regresi yang pertama yaitu:

Tabel 3. Hasil Persamaan Regresi Pertama

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.033	.432		2.391	.020
	PENGEMBANGAN KARIR	.433	.065	.491	6.698	.000
	PRESTASI KERJA	.480	.070	.503	6.862	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel koefisien regresi pertama diatas maka dapat dilakukan perhitungan untuk mendeteksi ada tidaknya Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z) dengan rumus sobel sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,503^2 0,065^2 + 0,491^2 0,070^2 + 0,065^2 0,070^2}$$

$$= \sqrt{(0,253003) (0,004225) + (0,241081) (0,0049) + (0,004225) (0,0049)}$$

$$= \sqrt{0,002271}$$

$$Sab = 0,047550$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{(0,491)(0,503)}{0,047550}$$

$$t = 5,193964$$

Dari hasil uji sobel test diatas diketahui bahwa nilai tHitung sebesar 5,193964 sedangkan nilai t tabel adalah 2,00247 sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan.

### Mendeteksi Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui prestasi kerja (Z)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dari hasil output SPSS versi 21.0 dibawah ini perolehan persamaan regresi yang kedua yaitu:

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Kedua

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.294	.331		-.890	.377
	PELATIHAN KERJA	.654	.054	.783	12.110	.000
	PRESTASI KERJA	.201	.062	.211	3.264	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel koefisien regresi kedua diatas maka dapat dilakukan perhitungan untuk mendeteksi ada tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Prestasi Kerja (Z) dengan rumus sobel sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,211^2 0,054^2 + 0,783^2 0,062^2 + 0,054^2 0,062^2}$$

$$= \sqrt{(0,044521) (0,002916) + (0,613089) (0,003844) + (0,002916) (0,003844)}$$

$$= \sqrt{0,002498}$$

$$Sab = 0,049979$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{(0,491)(0,503)}{0,047550}$$

$$t = 3,305648$$

Dari hasil uji sobel test diatas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,305648 sedangkan nilai t tabel adalah 2,00247 sehingga nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan.

### Pembahasan

Peneliti memilih variabel Pengembangan karir dan Pelatihan kerja sebagai variabel Independen, Prestasi kerja sebagai variabel Intervening dan Kinerja karyawan sebagai variabel Dependen. Berdasarkan dari hasil pengumpulan data kuesioner, jumlah yang mengisi kuesioner sebanyak 60 responden. Terdiri dari laki-laki sebanyak 40 orang dan

perempuan sebanyak 20 orang. Adapun pembahasan masing-masing tujuan disajikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Pengembangan karir terhadap Prestasi kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,146 atau Sig  $t > 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak yang berarti Pengembangan karir berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,186 yang artinya bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai sebesar 18,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Pengembangan karir (X1) yang telah ditetapkan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo belum maksimal dengan ketentuan yang sesuai. Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) dengan nilai pengaruh hanya sebesar 18,6%.
2. Hipotesis 2 pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1 dan X2 terhadap Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Z) memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,746 yang artinya bahwa Pelatihan kerja (Z)

berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Z) dengan nilai sebesar 74,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Pelatihan kerja (X2) ditingkatkan, maka Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan kerja (X2) menurun, maka prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga menurun. Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) dengan nilai pengaruh 74,6%.

3. Hipotesis 3 pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,002 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Pengembangan karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,188 yang artinya bahwa Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 18,8%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa Pengembangan karir (X1) yang telah ditetapkan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo berpengaruh kecil terhadap Kinerja karyawan (Y), hal ini disebabkan oleh keyakinan karyawan bahwa ada faktor lain yang lebih utama yaitu motivasi, bonus, dan insentif ataupun tunjangan dari pada pengembangan karir yang telah ditentukan perusahaan. Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai pengaruh hanya 18,8%.

4. Hipotesis 4 pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,000 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,646 yang artinya bahwa Pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 64,6%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya bahwa apabila Pelatihan kerja (X2) ditingkatkan, maka Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan kerja (X2) menurun, maka Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga menurun. Pelatihan kerja (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y) dengan nilai pengaruh sebesar 64,6%.
5. Hipotesis 5 pengaruh Prestasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel koefisien tabel X1, X2 dan Z terhadap Y dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh nilai Sig. variabel Prestasi kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig sebesar 0,006 atau Sig  $t < 0,05$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Prestasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174 yang artinya bahwa Prestasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 17,4%. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien yang positif, artinya apabila karyawan yang merasa bekerja sesuai dengan aturan kerja perusahaan maka karyawan tersebut bisa mencapai Prestasi yang di inginkan.
6. Hipotesis 6 pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel hasil regresi pertama pada uji sobel tabel X1 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo diperoleh nilai Sig. sebesar 5,193964 atau Sig  $t > 2.00247$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Pengembangan karir (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,491 yang artinya bahwa Pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) dengan nilai sebesar 49,1% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Pengembangan karir (X1) hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening. Pengembangan karir (X1) dengan kontribusi 49,1%.
7. Hipotesis 7 pengaruh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Berdasarkan pada tabel hasil regresi kedua pada uji sobel tabel X2 terhadap Y melalui Z dengan menggunakan software SPSS yang telah dilakukan diperoleh Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo

diperoleh nilai Sig. variabel Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) sebesar 3,299048 atau Sig  $t > 2.00247$  ini menyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,783 yang artinya bahwa Pelatihan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) dengan nilai sebesar 78,3% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Pelatihan kerja (X2) hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening. Pelatihan kerja (X2) dengan kontribusi 78,3%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Pengembangan karir yang telah ditetapkan oleh PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo masih belum sesuai dengan tujuan mencapai Prestasi kerja karyawannya dan belum bersaing dengan faktor lain. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai pengaruh hanya 18,6.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Apabila Pelatihan kerja ditingkatkan, maka Prestasi kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan kerja menurun, maka Prestasi kerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga menurun. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja dengan nilai pengaruh 74,6%.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Pengembangan karir yang telah ditetapkan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Apabila Pengembangan karir ditingkatkan, maka kinerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga meningkat, sebaliknya apabila Pengembangan karir menurun, maka kinerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga menurun. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai pengaruh hanya 18,8%.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Apabila Pelatihan kerja ditingkatkan, maka Kinerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga meningkat, sebaliknya apabila Pelatihan kerja menurun, maka Kinerja karyawan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo juga menurun. Pelatihan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 64,6%.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung prestasi kerja (Z) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Apabila karyawan sudah merasa yakin dan puas dengan

hasil kerjanya akan lebih cenderung membuat perusahaan melihat kinerjanya yang bagus dan sesuai dengan harapan perusahaan di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

6. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Pengembangan karir hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening. Pengembangan karir dengan kontribusi 49,1%.
7. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara langsung Pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui prestasi kerja (Z) di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo. Bahwa perhitungan secara langsung dan tidak langsung menggunakan variabel intervening, Pelatihan kerja hasilnya lebih baik menggunakan variabel intervening. pelatihan kerja dengan kontribusi 78,3%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dengan diketahui faktor Pengembangan karir (X1) terhadap Prestasi kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan, maka penulis memberikan solusi dengan cara menjabarkan lebih jelas dan lebih terbuka tentang jenjang karir mulai dari posisi staff karyawan sampai menjadi kepala bagian setiap divisi. Dengan cara menjelaskan kenaikan gaji, tunjangan, insentif, dan bonus tahunan yang lebih detail agar karyawan tertarik untuk naik jabatan yang selama ini tidak

diketahui informasi jelasnya di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

2. Dengan diketahui faktor Pelatihan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja yang berpengaruh secara signifikan, dikarenakan banyak karyawan antusias saat di berangkatkan training sebab tujuan training adalah meningkatkan ilmu tetapi salah diartikan dengan hanya mendapatkan uang dinas saja, solusi yang tepat agar tujuan training ini berhasil dan berpengaruh penuh pada prestasi adalah dengan mendapatkan poin-poin dimana poin ini didapatkan karyawan yang menjalani training dengan nilai hasil ranking 1 sehingga menjadikan poin-poin untuk kenaikan gaji. Setiap training mendapatkan ranking 1 kenaikan poin 1 sehingga gaji bertambah 100.000 rupiah, dan ini bisa menjadi tolak ukur untuk kenaikan posisi ataupun pengangkatan karyawan di perusahaan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
3. Telah diketahui besarnya variabel bebas Pengembangan karir (X1) dan Pelatihan kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Z) yang berdampak pada Kinerja karyawan (Y) secara simultan dan parsial sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu Perusahaan PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo sebaiknya selalu memonitoring Pengembangan karir dan Pelatihan agar dapat meningkatkan Prestasi kerja karyawannya dan berdampak baik pula pada kinerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
4. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu, khususnya mengenai Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Prestasi kerja yang berdampak pada Kinerja karyawan yang bermanfaat sebagai bahan referensi atau rujukan khususnya di STIE MAHARDHIKA dan tambahan pustaka pada perpustakaan STIE MAHARDHIKA.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang yang

sama yakni meneliti pengaruh Pengembangan karir dan Pelatihan kerja Terhadap Prestasi kerja yang Berdampak Pada Kinerja karyawan. Hendaknya melakukan penelitian terhadap variabel yang tidak terdapat pada variabel yang telah diteliti oleh peneliti.

6. Sebaiknya Pengembangan karir di perusahaan lebih disosialisasikan agar karyawan lebih paham dan berusaha untuk naik jabatan sehingga meregenerasi penerus-penerus untuk terus lebih menggali potensi diri dalam menjalankan pekerjaannya terhadap tugas-tugasnya, perusahaan juga harus berusaha merubah pola pikir karyawan-karyawannya agar tidak berhenti pada posisi sekarang dengan cara terus melakukan evaluasi kerja melalui berbagai cara yaitu monitoring lapangan oleh manager setiap departemen, mengadakan tes bulanan berkaitan dengan materi seputar pekerjaan, dan terpenting melakukan sharing informasi setiap akhir bulan oleh manager ke karyawan departemen masing-masing untuk bisa saling memberikan masukan dan arahan guna berjalannya kelancaran bekerja di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.
7. Sedangkan untuk Pelatihan kerja sebaiknya lebih diperluas materi-materinya meliputi produk-produk mobil baru, SOP kerja, penanganan konsumen, tata keselamatan dan penanganan bencana serta Instrukturnya yang berkualitas agar informasi yang berkaitan tentang produk-produk dari perusahaan Mitsubishi motors dan Mitsubishi fuso dimengerti oleh setiap karyawan untuk bisa menjelaskan ke konsumen atau pembeli yang bertanya dengan produk-produk di PT. Bumen Redja Abadi Sidoarjo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

19 (edisi kelima) Semarang: Universitas diponegoro

Hasibuan, Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, bandung.

\_\_\_\_\_. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, bandung

Mangkuprawira, Tb Sjafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia strategik. Bogor : Ghalia Indonesia.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Bandung: CV. Alfabeta

\_\_\_\_\_, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Bandung: CV. Alfabeta

\_\_\_\_\_, 2015, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Ernawati, Dewi dan Dini Widyawati. 2015. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan". Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol 04, No. 02, Hal 1-17.