

**THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MEDAN**

Oleh:

Rosenti Hutapea¹⁾

Martauli Simbolon²⁾

Novia Ruth Silaen³⁾

Jenni Tarigan⁴⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4)}

Email:

rosentihutapea4@gmail.com¹⁾

martaulisimbolon16@gmail.com²⁾

noviaruthsilaen@gmail.com³⁾

ABSTRACT

There are many factors that affect employee performance, one of which is training and career development on employee performance. The limitations of the problem in this study are "Training and Career Development on Employee Performance at the Investment Service and One-Stop Integrated Services in Medan". Formulation of the problem, does training and career development affect employee performance at the Medan City One-Stop Investment and Integrated Services Service? Data collection methods are library research and field research. The research method used in this study is the method of data analysis, quantitative. The tool used is IBM SPSS. The results showed that partially training had no effect on employee performance and career development partially had an effect on employee performance. By using training and career development simultaneously affect employee performance. It can be seen from the following data that the Fcount value (51.212) > Ftable value (3.16) and a significant value of 0.000 < 0.05. This shows that the variables of training and career development simultaneously affect employee performance. Based on the R2 test, the variable training and career development can affect employee performance by 64.2%, and the remaining 35.8% is influenced by other factors not included in this study. Suggestions for agency leaders to improve training in accordance with the level of education and in accordance with the position to be occupied for new employees.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada "Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan". Rumusan masalah, Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan?. Metode pengumpulan data adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data, kuantitatif. Alat yang digunakan adalah dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari data berikut bahwa nilai F_{hitung} (51,212) > dari nilai F_{tabel} (3,16) dan nilai signifikannya sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir

secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai. Berdasarkan uji R^2 variabel pelatihan dan pengembangan karir mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebanyak 64,2%, dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini. Saran, bagi pimpinan instansi untuk meningkatkan pelatihan sesuai dengan jenjang pendidikan dan sesuai dengan posisi yang akan ditempati bagi pegawai baru.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun manfaat pelatihan adalah meningkatkan produktivitas karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan. Pengembangan karir dibutuhkan sebagai dukungan kepada karyawan agar semangat di dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan “serangkaian aktivitas individu

dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya”. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

2.1.2 Pengertian Pengembangan Karir

Marwansyah (2015: 170) menyatakan bahwa terdapat dua perspektif tentang karir, sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karier mereka.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota

Medan, yang beralamat di Jl. Jenderal Besar A.H. Nasution No. 32, Kel. Pangkalan Mansyur, Kec. Medan Johor. dengan waktu penelitian dimulai sejak bulan Juni sampai

Oktober 2023.

3.2 Populasi Dan Sampel

A. Populasi

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan yang berjumlah 132 orang.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu

sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

e = Taraf kesalahan =10% n

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{132}{1+132 (0.1)}$$
$$= 56,89$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 57 orang

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 57. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagian responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan dalam suatu kuesioner. Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 57 orang responden.

A. Analisis Deskriptif Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	47%
Perempuan	30	53%
Total	57	100%

Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang atau setara dengan 47% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang atau setara dengan 53%.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
20-30 Thn	22	39%
31- 40 Thn	20	35%
41- 55 Thn	15	26%
Total	57	100%

Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang berusia 20-30 tahun sebanyak 22 orang atau setara dengan 38%, yang berusia 31-40 sebanyak 20 orang atau setara dengan 36% dan yang berusia 41-55 tahun sebanyak 15 orang atau setara dengan 26%.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	5	9%
D3	6	10%
S1	46	81%
Total	57	100%

Sumber : Diolah oleh penulis 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau setara dengan 9%, dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 6 orang atau setara dengan 10%, dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 46 orang atau setara dengan 81%.

B. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 4.4 Deskriptif Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai yang dibutuhkan pegawai?	30	21	4	2	-
2	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan?	35	17	3	2	-
3	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan?	40	15	2	1	-
4	Apakah sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif?	50	5	1	1	-
5	Apakah peserta pelatihan yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi?	40	10	5	2	-
6	Apakah dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan?	20	32	3	2	

Sumber : Kuesioner Penelitian 2023

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir pegawai?	45	12	-	-	-
2	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai?	50	7	-	-	-
3	Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik?	30	20	5	-	-

4	Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai?	25	30	5	-	-
5	Apakah peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh pegawai?	40	13	2	-	-

Sumber : Kuesioner Penelitian 2023

Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja?	20	32	5	-	-
2	Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapihan dalam kinerja anda?	35	20	2	-	-
3	Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan?	25	30	2	-	-
4	Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan instansi?	10	40	7	-	-
5	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik?	25	27	4	1	

Sumber : Kuesioner Penelitian 2023

C. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrument dilakukan pada 57 orang responden dimana dengan nilai r_{tabel} adalah 0,260 menggunakan Program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel X1

Tabel 4.7 Uji Validitas Pelatihan

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	r_{tabel}	Validitas
1	0,638	0,260	Valid
2	0,713	0,260	Valid
3	0,398	0,260	Valid

4	0,683	0,260	Valid
5	0,478	0,260	Valid
6	0,607	0,260	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai dari setiap *corrected item* $> 0,260$.

b. Uji Validitas Variabel X2

Tabel 4.8 Uji Validitas Pengembangan Karir

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	r_{tabel}	Validitas
1	0,868	0,260	Valid
2	0,738	0,260	Valid

		0	
3	0,833	0,260	Valid
4	0,857	0,260	Valid
5	0,736	0,260	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai dari setiap *corrected item* $> 0,260$.

c. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	<i>r</i> _{tabel}	Validitas
1	0,830	0,260	Valid

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas All Variables

1. Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	16

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

4.3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang dianjurkan..

2	0,667	0,260	Valid
3	0,823	0,260	Valid
4	0,816	0,260	Valid
5	0,724	0,260	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai dari setiap *corrected item* $> 0,260$.

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan Program SPSS dengan metode Cronbach's Alpha, dimana kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P Plot.

Tabel 4.11. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,76620849
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,091
	Positive	,061
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

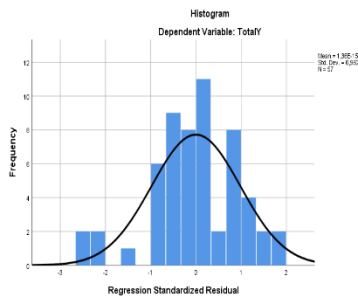
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

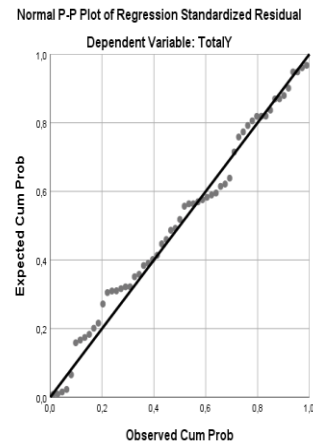
Apabila nilai Asymp. Sig(2-tailed) $> 0,05$ atau 5%, maka sebuah data dalam

penelitian atau residualnya bisa dikatakan normal, begitu juga sebaliknya.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram Display Normal Curvey

Pada penelitian ini juga didukung dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik plot sebagai berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Apabila hasil grafik P-Plot menghasilkan garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Batas tolerance value adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10,00 dimana :
Tolerance value < 0,10 atau *VIF* > 10,00 = terjadi multikolinearitas
Tolerance value > 0,10 atau *VIF* > 10,00 = tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	3,169	1,724	1,839	,071			
	TotalX1	,087	,085	,096	,309	,731	1,369	
	TotalX2	,735	,091	,755	,000	,731	1,369	

a. Dependent Variable: TotalY

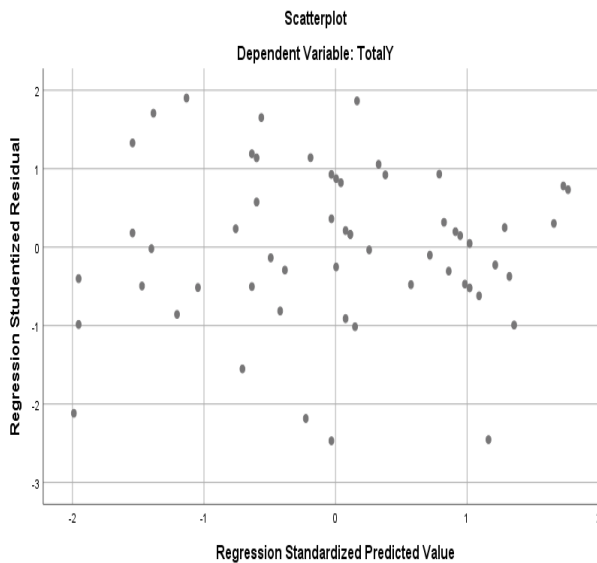
Sumber :Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Pada data diatas menunjukkan bahwa *VIF* 1,369 < 10 dan *Tolerance Value* 0,731 > 0,1. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut.

C. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat

(ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Gambar 4.4 Grafik ScatterPlot

Jika titik-titik menyebar diatas atau bawah dan titik membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan(*Dependent Variable*)

X₁ = Pelatihan (*Independent Variable*)

X₂ = Pengembangan Karir (*Independent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,169	1,724		1,839	,071
	Pelatihan	,087	,085	,096	1,027	,309
	Pengembangan karir	,735	,091	,755	8,073	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Dari hasil data tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y=3,169 + 0,087X_1 + 0,735X_2$

Dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 3,169 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi dengan variabel pelatihan (X₁) dan variabel pengembangan karir (X₂). Jika variabel independen tidak ada

maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

2. β₁ (nilai koefisien regresi X₁) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,087, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. β_1 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,735, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pengembangan karir maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,735, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Uji t diperlakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas (X1 dan X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Dilihat pada tabel dibawah :Langkah – langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,169	1,724		1,839	,071
	Pelatihan	,087	,085	,096	1,027	,309
	Pengembangan karir	,735	,091	,755	8,073	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2023

a. Merumuskan Hipotesis

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

H3 : Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

b. Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic $0,1/2=0,05$ dengan kebebasan $df=5\%$ $n-k-1$ atau $57-2-1 =54$, hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,005

c. Menentukan dasar pengambilan keputusan, ialah sebagai berikut :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Sedangkan untuk variabel pengembangan karir (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,073 < t_{tabel} = 2.005$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel Anova dari SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel. 4.15 Uji Simulan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,344	2	165,672	51,212	,000 ^b
	Residual	174,692	54	3,235		
	Total	506,035	56			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Hasil Penolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa Fhitung adalah sebesar 51,212 sedangkan Ftabel diperoleh dengan $dk = 57 - 2 = 55$ dengan taraf kesalahan 5% adalah 3,16. Dengan demikian $F_{hitung} 51,212 > F_{tabel} 3,16$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian pada pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan Analisa Regresi Berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 3,169 + 0,087 X1 + 0,137 X2$ Nilai konstanta sebesar 3,169 bisa diartikan bahwa jika pelatihan dan pengembangan karir (X1 dan X2) bernilai nol maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 3,169%
2. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai thitung < ttabel ($1,027 < 2,005$) artinya

dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Table 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	1,799

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas Nilai Adjusted R Square = 0,655 atau 65,5 %, artinya bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor Pelatihan dan Pengembangan Karir sebesar 65,5% Sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi.

variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial) dengan nilai thitung > ttabel ($8,073 > 2,005$) artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
4. Hasil Uji Simultan dengan nilai Fhitung > Ftabel ($51,212 > 3,16$) artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil Uji Determinasi di peroleh nilai

determinan (R^2) sebesar 0,642 atau 64,2% artinya bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir.

Sedangkan sisanya 35,8% diengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- ANDINI, Dian. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading And Distribution. 2022. Phd Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Ayu, Devi Komala, And Jeffry H. Sinaulan. "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoei Doea." *Jurnal Ekonomi* 20.3 (2018): 373-382.
- Dhea, Amelia, And Kristin Handayani. "Hubungan Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz." *Jurnal Manajemen* 10.1 (2020): 31-47.
- Muttaqijn, Imam, and Nurul Fizia. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur." *Jurnal Dinamika UMT* 3.1 (2018): 60-70.
- Sari, D. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10.1 (2020): 81.
- Hapsoro, Billy Virya, et al. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 12.2 (2022): 166-175.
- Kuswarak, Kuswarak, Yuliana Yamin, And Khairul Saleh. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Provinsi Lampung." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 8.1 (2023): 17-24.
- Mangkanegara. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Rusdakarya.
- Maslow. 2016. *Teori Hierarki Kebutuhan*. PT. Raja Grafindo, Persada Jakarta