

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR  
KARYAWAN PADA PT. MEDIA GALAXI MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : MUKLIFUL MĀ AD**  
**NPM : 1305160468**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2 0 1 8**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUKLIFUL MIAD

N.P.M : 1305161168

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN  
KARIR KARYAWAN PADA PT. MEDIA GALAKSI  
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

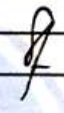

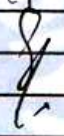

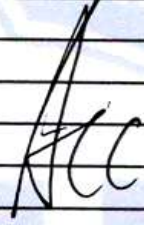
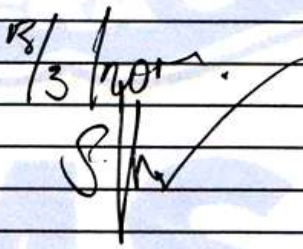


H. JANURI, SE, M.M., M.Si.



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MUKLIFUL MIAD  
N.P.M : 1305161168  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR KARYAWAN PADA PT. MEDIA GALAXY BELAWAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10-10-2018	Perbaiki analisis data. Dalam uji validitas dan reliabilitas. Uj. korelasi antar variabel		
15-11-2018	Perbaiki interpretasi data. Dalam pembahasan bentuk teori pembahasannya		
23-12-2018	Perbaiki pembahasan sistem korelasi o. Atas variabel		
17-01-2019	lanjutan Revisi Kustaka Abstrak lampiran data hasil penulisan yang efektif		
13/03/2019			
			

Pembimbing Skripsi



SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Medan, Maret 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## ABSTRAK

**MUKLIFUL MI'AD, NPM: 1305160468. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dan Karir Karyawan Pada PT. Media Galaxi Medan, Skripsi, Tahun 2019.**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan serta mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.

Adapun pendekatan penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Media Galaxi Medan. Populasi sekaligus sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Media Galaxi Medan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan penelitian ini yaitu angket dengan teknik analisis data yaitu regresi sederhana.

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.

Selain itu hasil pengujian hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan terhadap karir karyawan lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.

Hasil pengujian determinasi diketahui besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_1$  kinerja karyawan sebesar 81,4% sedangkan sisanya sebesar 0,186 atau 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu pengujian determinasi diketahui besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_2$  karir karyawan sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

*Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, dan Karir Karyawan.*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikm Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah Memberikan Taufik dan Hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti pada menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SWT yang telah Membawa risalahnya kepada seluruh umatnya manusia dan menjadi suri tauladan Bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-Tugas syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program starata-1 Program study Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatra utara.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, Untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang Membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal Sampai akhir selesainya Skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan Dan bantuan berupa moril maupon materil dari berbagai pihak sehingga peneliti Dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penelit Ingin menyampaikan terimah kasih sebesar-besarnya kepada.

1. Teristimewah kepada Ayah M.Safaruddin Hsb dan mamak Zulaicha, yang telah Memberikan kasih sayang dengan mengasuh,

membimbing dan mendoakan Peneliti dari buaian hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Drs. Agussani, M,AP, selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S,E, M,Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Januri,S,E, M,M, M,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M,Si, selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S,E, M,Si, selaku ketua program study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M,Si, selaku sekretaris program study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Bapak Saprial Manurung S,E, M,Ag, selaku dosen pembimbing yang dengan Sabar serta ketersediaan waktunya untuk mengarahkan peneliti untuk menyusun Skripsi ini.
9. Buat kakak tercinta friska andiyani, Siti sarah Nurjanah, abangda Mhd siddik hsb Dan untuk sahabat yang saling menguatkan semangat serta doa dinda purnama Sari, indah fahlani, M, анги arsanah Tanjung dan seluruh teman teman kelas E Manajemen Malam.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang di temukan dalam Skripsi ini. Oleh karena itu peneliti saran dan kritik dan masukan yang Sifatnya membangun Selanjutnya apabila terdapat kesalahan materi yang tersaji Maupun dalam teknik penyelesaiannya, peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Akhir kata peneliti ucapkan semoga Allah swt selalu melimpahkan taufik Dan Hidayah-Nya kepada kita semua Amin Amin ya robbal alamin.

Medan, April 2019

**MUKLIFUL MIAD**

**NPM: 1305161168**

## DAFTAR ISI

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5

### BAB II : LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	
1. Pelatihan Kerja .....	6
a. Pengertian Pelatihan Kerja .....	6
b. Tujuan Pelatihan Kerja .....	9
c. Metode Pelatihan Kerja .....	10
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	12
e. Indikator Pelatihan Kerja .....	13
2. Teori Tentang Kinerja.....	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Arti Penting Kinerja.....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
d. Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	18
e. Indikator Kinerja.....	21
3. Karir Karyawan .....	23
a. Pengertian Karir Karyawan .....	23
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir .....	26
B. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis.....	33



### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional Variable.....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
E. Jenis dan Sumber Data .....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	44

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	47
1. Karakteristik Responden.....	47
2. Analisa Variabel Bebas – X (Pelatihan).....	49
3. Analisa Variabel Terikat – $Y_1$ (Kinerja Karyawan).....	54
4. Analisa Variabel Terikat – $Y_2$ (Karir Karyawan).....	60
B. Pembahasan.....	65
1. Pengujian Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ).....	65
2. Pengujian Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Karir Karyawan ( $Y_2$ ).....	68

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	72

### **DAFTAR PUSTAKA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengembangan karyawan merupakan kunci untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melayani pelanggan dan menciptakan produk baru dan solusi pelanggan. Pengembangan karyawan juga penting untuk memastikan bahwa organisasi / perusahaan mempunyai talenta manajerial untuk memikul tanggung jawab atas karirnya sendiri yang dibutuhkan melaksanakan strategi pertumbuhan dengan sukses. Karena perusahaan dan karyawan harus terus menerus belajar dan berubah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersaing di pasar yang baru, penekanan terhadap pelatihan kerja semakin meningkat (Kaswan, 2012, hal. 117).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan terbatas (Anwar Parbu Mangkunegara, 2011, hal. 44). Adapun pelatihan kerja yang ada pada perusahaan yang dalam hal ini yaitu PT. Media Galaxi Medan yang bergerak dalam bidang pergudangan, berupa penyimpanan berbagai produk seperti pupuk, gula dan lainnya. Selain pelatihan kerja juga memegang peranan penting dalam perusahaan terutama dalam hal dedikasi serta dukungan dari pihak manajerial perusahaan secara penuh untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja para karyawan agar secara bersama-sama bekerja demi kelangsungan hidup perusahaan yang berarti juga untuk mencapai kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya peningkatan kemampuan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karyawan yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya pengembangan karyawan harus didukung oleh sumber daya manusia yang potensial, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja tinggi yang hanya dapat tercapai bila memiliki karyawan yang terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, hal. 127).

Perusahaan menggunakan penilaian kinerja para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian (Suwatno dan Priansa, 2011, hal. 195).

Prestasi kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan kerja yang bertujuan agar keahlian dan pengetahuan karyawan semakin menjadi lebih baik. Dengan pelatihan kerja yang tepat maka akan memberikan peningkatan terhadap kemahiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Anwar Parbu Mangkunegara (2011, hal. 45) yang menyatakan bahwa program pelatihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut

sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai peningkatan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT. Media Galaxi Medan ditemukan bahwa kinerja karyawan dalam penilaian pimpinan selalu menunjukkan hasil kerja yang kurang sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu peningkatan karir karyawan belum dilakukan secara keseluruhan sehingga ada karyawan yang merasa tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi kerja. Selanjutnya juga ditemukan kecenderungan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki golongan *high level* manajemen yang terdiri dari kepala staf dan manajer saja, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan belum dilakukan secara keseluruhan kepada semua karyawan.

Dalam mengantisipasi hal tersebut, perusahaan atau organisasi harus dapat menempatkan posisi sumber daya manusianya yang dapat dijalankan oleh perusahaan dengan melatih karyawan, agar mereka mendapat pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Cara ini dikenal dengan pelatihan kerja yang didukung dengan pemberian kesempatan bagi setiap karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi sebagai motivasi kerja mereka.

Adapun penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan dilakukan oleh Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap karir pada perbankan di Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis terdorong untuk mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dan Karir Karyawan pada PT. Media Galaxi Medan**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian kesempatan peningkatan karir karyawan belum dilakukan secara keseluruhan sehingga ada karyawan yang merasa tidak diberikan kesempatan untuk promosi jabatan.
2. Pelaksanaan pelatihan hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki golongan *high level* manajemen sehingga pelaksanaan pelatihan belum dilakukan secara keseluruhan kepada semua karyawan.
3. Kinerja karyawan dalam penilaian pimpinan selalu menunjukkan hasil kerja yang kurang sesuai dengan harapan pimpinan perusahaan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada PT. Media Galaxi Medan ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat penelitian yang luas bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Manfaat teoritis :

Adapun manfaat teoritis dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan karir karyawan.

- b. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dilakukannya penelitian ini yaitu dapat dijadikan masukan dalam menyusun dan menerapkan manajemen sumber daya manusia agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

- c. Bagi peneliti selanjutnya :

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama dimasa mendatang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pelatihan Kerja**

###### **a. Pengertian Pelatihan Kerja**

Sukar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pelatihan. Betapa banyaknya sumberdaya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang

bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu (M. Manullang, 2009, hal. 203).

Suwatno dan Priansa (2011, hal. 117) menyebutkan bahwa :

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Sesuai dengan pengertian tersebut pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi. Memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para karyawan.

Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para aparatur mengetahui apa yang dilakukan. Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi

semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan serta metode yang dipergunakan pada pelatihan itu sendiri.

M. Manullang (2009, hal. 203) menjelaskan “pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis.” Pendidikan dan pelatihan sering disamakan dengan istilah pelatihan dan pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Pelatihan dari uraian di atas yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para aparatur harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan aparatur. Pengembangan karier aparatur adalah suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan

merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan.

#### **b. Tujuan Pelatihan Kerja**

Diadakannya pelatihan kerja tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan kerjamana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat member subjek yang bersangkutan. Tujuan pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011, hal. 45) antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2010, hal. 13) bahwa :

Fungsi pendidikan dan pelatihan kerja yaitu :

- 1) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu.
- 2) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- 3) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Sementara itu tahapan-tahapan penyusunan pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011, hal. 45) sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*)
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan / pengembangan.
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya.
- 4) Menetapkan metode pelatihan / pengembangan.
- 5) Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

### **c. Metode Pelatihan Kerja**

Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia antaranya adalah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 112) metode dalam pendidikan dan pelatihan terdiri atas :

- 1) Metode Pendidikan (*Education*)  
Metode pendidikan antara lain adalah :
  - a) Metode Kuliah atau Ceramah.  
Metode kuliah ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja.

- b) Metode Diskusi  
Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang untuk percaya akan pendapatnya itu. Tujuan metode ini untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para peserta pengembangan tersebut.
  - c) Metode Studi Kasus  
Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplis atau sengaja disembunyikan tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.
  - d) Permainan Bisnis  
Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetisi tertentu (dalam bentuk *game*) untuk bersaing dalam memecahkan suatu masalah atau kasus.
- 2) Metode Pelatihan (*Training*)
- a) *On the Job Training*  
Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, untuk melatih mereka. Kebaikan cara ini adalah bahwa para peserta belajar dan terlibat langsung dalam kenyataan pekerjaan operasional sehari-hari sedangkan keburukannya adalah sering tidak teratur dan kurang efektif, jika pengawas yang ada kurang berpengalaman.
  - b) *Vestibule*  
*Vestibule* adalah suatu bentuk pelatihan dimana para pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk *Vestibule* ini ialah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti dalam keadaan sebenarnya.
  - c) *Apprenticeship*  
Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relative tinggi. Program magang ini bias mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan.



d) *Specialist Course*.

Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan, kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu atau di luar bidang pekerjaannya.

Selain itu Indra Iman dan Siswandi (2009, hal. 75) menjelaskan tentang pelatihan bahwa :

Pelatihan merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkatkan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di dalam pelatihan digunakan pendekatan *on the job training* dan *of the job training*. Pada *on the job training*, peserta pelatihan belajar tugas spesifik dalam suatu lingkungan kerja sesungguhnya. Sedangkan pada *of the job training*, peserta pelatihan tidak dilatih untuk bertindak pada lingkungan kerja sesungguhnya akan tetapi hanya diberi berbagai penjelasan

Pelatihan kerja sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Setiap pelatihan kerja harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pelatihan kerja dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Menurut Manullang (2009, hal. 203) bahwa :

Dasar pikiran mengenai latihan/pendidikan seyogianya mencakup tujuh pokok hal sebagai berikut :

- 1) Tujuan pelatihan/pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Materi pelatihan/pendidikan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan.
- 3) Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun bagi pengikut pelatihan/pendidikan.
- 4) Lokasi pelatihan/pendidikan dipilih yang member kegairahan dalam proses pelatihan/pendidikan.
- 5) Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan/pendidikan.
- 6) Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.
- 7) Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011, hal. 45) yaitu :

- 1) Perbedaan individu pegawai.
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif.
- 5) Seleksi peserta penataran
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan

Berbagai jenis pelatihan kerja yang dapat dilakukan suatu organisasi, tergantung pada kebutuhannya, misalnya pelatihan tentang kebijakan/prosedur perusahaan, pelatihan tentang keterampilan khusus, pelatihan *human relations* pelatihan memecahkan masalah pelatihan pengambilan keputusan dan lain-lain.

#### **e. Indikator Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja yang diterapkan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan untuk dapat mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan ketentuan. Pelaksanaan pelatihan kerja pada perusahaan

diketahui sudah baik atau tidak dilihat dari indikator atau alat ukur pelatihan kerja yang ada. Adapun indikator atau alat ukur pelatihan kerja menurut Saydam (2009, hal. 124) dengan menjelaskan bahwa “Indikator-indikator dari pendidikan/pelatihan adalah pendidikan formal yang ditamati, pemakaian metode pelatihan, keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan, tujuan pelatihan dan dukungan pelatihan”. Berikut akan dijelaskan satu persatu indikator pelatihan kerja tersebut.

1) Pendidikan formal yang ditamati.

Pendidikan formal yang ditamati yaitu lulusan terakhir pendidikan yang diselesaikan dari lembaga pendidikan formal sesuai dengan bidang yang diminati.

2) Pemakaian metode pelatihan.

Pemakaian metode pelatihan dilihat dari cara serta perlengkapan alat bantu yang digunakan selama pelatihan yang mendukung peningkatan pengetahuan sesuai bidang yang dijalani.

3) Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan.

Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan yaitu peningkatan bidang tertentu sesuai dengan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan agar lebih produktif.

4) Tujuan pelatihan.

Tujuan pelatihan yaitu pencapaian manfaat dari dilaksanakannya pelatihan yang dapat dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang semakin produktif.

5) Dukungan pelatihan.

Dukungan pelatihan dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan terlaksananya indikator pelatihan kerja yang memadai maka tujuan pelatihan kerja sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

## **2. Teori Tentang Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selain itu kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Kaswan (2012, hal. 187) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 196) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat

pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Jadi dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **b Arti Penting Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014, hal. 12), “Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana bekerja agar mencapai yang terbaik. Jadi fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggungjawab langsung dalam kinerja harus pula dievaluasi secara periodik”.

Menurut Kaswan (2012, hal. 211), “Kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja, sudah lama merupakan sistem yang diperdebatkan, bahkan dalam organisasi hirarki. Namun demikian, kinerja yang memiliki banyak fase, sebagai latihan observasi dan penilaian, proses umpan balik dan intervensi organisasi masih amat diperlukan.”

Menurut Nawawi (2013, hal. 145), “Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.”

Berdasarkan pendapat yang ada, maka penulis dapat menyimpulkan kinerja mempunyai arti yang sangat penting karena merupakan sesuatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Sebagian kerja sistem penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk meminimalkan risiko dan permasalahan yang terjadi pada organisasi, khususnya pengaturan sumber daya manusia.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Humas Performance* = *Ability + Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude + Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge + Skill*.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 195) memberikan batasan terhadap penilaian kinerja yaitu, “Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian”. Penilaian kinerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi karyawan maupun bagi karyawan.



Sementara itu bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan atau faktor yang mempengaruhi dimana menurut Kaswan (2012, hal. 212) diantaranya :

- 1) Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan.
- 2) Motivasi, keyakinan kembali dan pengarahan yang seharusnya berasal dari penilaian yang efektif dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi tempat pekerjaan itu.
- 3) Karir, individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin.
- 4) Umpan balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

#### **d. Manfaat dan Tujuan Kinerja**

Manfaat diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Kaswan (2012, hal. 213) diantaranya yaitu :

- 1) Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol, membina karyawan berkinerja kurang, melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain, meningkatkan imbalan (atau tidak), dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi

sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.

- 2) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika mempertimbangkan di luar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
- 3) Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan pribadi dan karir.
- 4) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- 5) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, dari pada produk akhir.
- 6) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab dan merangsang usaha untuk berkinerja lebih baik.
- 7) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.

- 8) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
- 9) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi) efektif.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 197) yaitu:

1) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2) *Compensation Adjustment*

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer dan demosi.

4) *Tranining and Depelopment Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5) *Carrier Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai karyawan

6) *Staffing Process Deficiencies,*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design* dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8) *Equal Employment Opportunity*,

Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.

9) *External Challenges*

Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya yang tidak kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

10) *Feedback*

Memberi umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Wibowo (2016, hal. 85-88) terdapat tujuh indikator utama dari kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standard dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

#### 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

### **3. Karir Karyawan**

#### **a. Pengertian Karir Karyawan**

Pengertian karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya dimana semua itu akan

berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (gaji/upah) yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Menurut Tohardi (2012, hal. 279) “Karir seseorang akan berkembang bukanlah semata karena faktor nasib. Justru faktor yang paling dominan dalam memuluskan karir seseorang adalah faktor usaha. Maksudnya dengan usaha yang keras dari karyawan yang bersangkutan untuk maju, mengembangkan diri dan menjadi karyawan yang handal”.

Walaupun dalam kenyataan, tidak sedikit karir berkembang karena usaha yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Yang dimaksud usaha adalah usaha berkolusi atau bernepotisme dengan penjabat-penjabat pembentuk kebijakan promosi. Dengan kata lain untuk menduduki jabatan tertentu ia ber-KKN. Usaha yang demikian tentunya bukanlah usaha yang dimaksudkan dalam manajemen sumber daya manusia. Usaha yang dimaksud itu adalah usaha yang sebenarnya menipu banyak orang. Karena orang yang menduduki jabatan tertentu dari hasil berkolusi dan nepotisme negatif, masih harus dipertanyakan kinerjanya.

Untuk itulah karyawan dapat meluncur dengan mulus dalam karirnya, maka karyawan yang bersangkutan harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan. Bukankah para pakar manajemen mengatakan bahwa perencanaan yang baik, merupakan setengah dari keberhasilan

Dengan perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu

Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012, hal. 165) pengertian karier ada tiga yakni:

- 1) Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan–jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang;
- 2) Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
- 3) Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Cascio dalam Marwansyah (2012, hal. 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif , karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk



menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir**

Menurut Tohardi (2012, hal. 281), ada lima faktor yang akan mempengaruhi mulus tidaknya karir seseorang karyawan atau pekerja. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan atau pekerja yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi.

Kelima faktor tersebut yaitu:

- 1). Sikap Atasan, Rekan Sekerja dan Bawahan
- 2). Pengalaman
- 3). Pendidikan dan pelatihan
- 4). Prestasi
- 5). Faktor Nasib

Berikut penjelasannya.

#### 1). Sikap Atasan, Rekan Sekerja dan Bawahan

Pada perusahaan, ada seorang karyawan yang memiliki prestasi yang bagus, kinerjanya tinggi namun karir berjalan ditempat atau tidak pernah berubah. Ternyata ada aspek lain yang turut masuk dalam penilaian prestasi kerja tersebut, yaitu aspek moral atau perilaku karyawan yang bersangkutan. Dalam kenyataan banyak karyawan yang berprestasi tinggi namun sikapnya

kurang memuaskan, misalnya suka emosi, suka menjilat, ada gejala suka korupsi, suka berkata kasar dan masih banyak lagi yang semuanya itu membuat orang disekelilingnya menjadi tidak suka. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh orang di sekeliling tempat bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai di organisasi atau perusahaan tersebut.

Untuk itu, maka bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, baik menjadi hubungan baik kepada atasan, bawahan dan juga rekan-rekan sekerja. Promosi akan lebih berat lagi apabila penetapan promosi tersebut berdasarkan musyawarah. Karena pemilihan secara demokrasi tersebut akan melibatkan banyak orang, dimana semua orang akan memberikan kontribusi penilaiannya, maka jika kita tidak disukai oleh banyak orang, maka jalan menuju karir yang lebih baik tersebut semakin tidak jelas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, bila seorang karyawan ingin meniti karirnya dengan mulus maka selain membenahi diri dengan segudang prestasi, juga perlu *memback-up* diri dengan perangai, tingkah laku atau moral yang baik. Dengan bekal moral yang baik tersebut, diharapkan akan menyenangkan atasan, rekan sekerja dan juga bawahan, mereka semua merasa “sejuk” bila melihat kehadiran kita dan selanjutnya mereka akan merasa “rindu” bila kita lama menghilang. Mungkin itu dapat

digunakan sebagai indikator apakah kita mendapat dukungan atau tidak dari semua orang yang berada di organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2). Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamatan menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan. Jika hanya memperoleh pengalaman tidak mustahil para junior akan memperoleh pengalaman yang sama bahkan lebih banyak dari para senior. Karena pengalaman dapat diadopsi (diambil dari pengalaman orang lain). Jika tanpa mengadopsi pengalaman dari orang lain pun para junior akan dapat memperoleh pengalaman yang sama bahkan lebih banyak dari senior.

## 3). Pendidikan dan pelatihan

Faktor pendidikan dan pelatihan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, misalnya syarat untuk menjadi seorang dosen maka minimal harus berpendidikan sarjana.

Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi dari kelulusan karir seseorang. Belum lagi melihat performan seseorang secara lebih obyektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berbakat pula, walaupun dalam kenyataan ditemukan ada sebaliknya, itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan sebagainya.

#### 4). Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

#### 5). Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan, walaupun diyakini porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Untuk itu sangat salah bila seseorang pegawai selalu bersandar pada nasib.

Adanya faktor nasib yang turut mempengaruhi harus diyakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan. Faktor nasib memang masih rahasia Tuhan jadi masih misteri, kita sebagai manusia tidak diberikan ilmu untuk mengetahuinya, sehingga omong besar jika ada manusia yang mampu meramal nasib.

### **c. Indikator Karir Karyawan**

Pengertian karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 77) indikator karir karyawan yaitu :

- 1) Membantu pencapaian tujuannya karyawan.

Peningkatan karir yang baik dapat membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya bekerja.

- 2) Perusahaan merencanakan karier karyawan.

Pengembangan karir yang dilakukan perusahaan dapat membantu perusahaan untuk merencanakan karier karyawan yang tepat sasaran sesuai dengan keahlian dan jabatan karyawan.

- 3) Kerja keras karyawan dalam mencapai jabatan.

Peningkatan karir karyawan yang baik dapat diketahui dari kerja keras karyawan dalam mencapai jabatan sesuai dengan prosedur dan keahlian yang dimiliki.

- 4) Memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan.

Peningkatan karir karyawan yang baik dapat diketahui kemampuan karyawan dalam memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan.

- 5) Meningkatkan kemampuan karyawan.

Peningkatan karir karyawan yang baik juga dapat diketahui dengan cepatnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya.

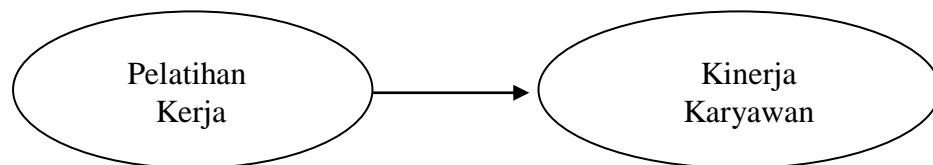
## **B. Kerangka Konseptual**

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

Pentingnya pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Anwar Parbu Mangkunegara (2011, hal. 45) yang menyatakan bahwa program

pelatihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014) yang menyimpulkan bahwa analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja dengan melihat harga r hitung (0,53) yang lebih besar dari pada harga r tabel (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, serta juga dapat dinyatakan dengan  $Y=12,655+0,252X$ .

Keterkaitan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini :



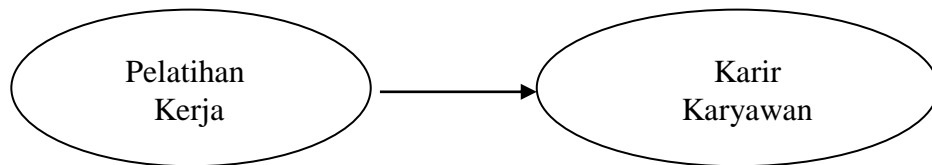
Gambar 2-2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Karir Karyawan

Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi. Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal. 117) menyebutkan bahwa “Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chusnah (2016) yang menyimpulkan bahwa hasil perhitungan regresi sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$ , didapat persamaan  $Y = 8,247 + 0,706 X_1$ . dengan nilai  $a$  sebesar 8,247 bisa diartikan sebagai nilai produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) jika pelatihan karyawan ( $X_1$ ) = 0. Dan nilai  $b$  sebesar 0,706 berarti dalam setiap peningkatan pelatihan karyawan ( $X_1$ ) sebanyak 1 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,706.

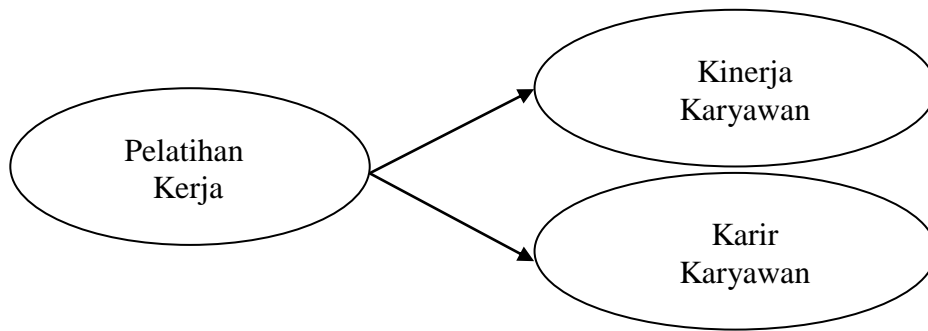
Keterkaitan antara pelatihan terhadap karir karyawan dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 2-1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Karir Karyawan

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja dan Karir Karyawan**

Pelatihan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan terutama dalam hal dedikasi serta dukungan dari pihak manajerial perusahaan secara penuh untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja para karyawan agar secara bersama-sama bekerja demi kelangsungan hidup perusahaan yang berarti juga untuk mencapai kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Keterkaitan antara pelatihan kerja terhadap kinerja dan karir karyawan dapat digambarkan pada kerangka berikut ini :



Gambar 2-3.  
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja dan Karir Karyawan

### C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2012, hal. 84).

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variable yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini operasional variabelnya adalah sebagai berikut :

##### **1. Pelatihan Kerja (Variabel X)**

Menurut M. Manullang (2009, hal. 203) “pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu”. Menurut Saydam (2009, hal. 124) indikator-indikator dari pelatihan adalah :

- a. Pendidikan formal yang ditamati.
- b. Pemakaian metode pelatihan.

- c. Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan.
- d. Tujuan pelatihan.
- e. Dukungan pelatihan.

## **2. Kinerja Karyawan (Variabel Y<sub>1</sub>)**

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2016, hal. 85-88) terdapat tujuh indikator utama dari kinerja yaitu.

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

## **3. Karir Karyawan (Variabel Y<sub>2</sub>)**

Pengertian karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014, hal. 77) : Indikator yang harus diperhatikan dalam karir karyawan yaitu:

- a. membantu pencapaian tujuannya karyawan,

- b. perusahaan merencanakan karier karyawan,
- c. kerja keras karyawan dalam mencapai jabatan,
- d. memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan
- e. meningkatkan kemampuan karyawan.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2  
Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Variabel bebas			
Pelatihan Kerja(X)	Pelatihan kerja merupakan kegiatan perusahaan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. (M. Manullang (2009, hal. 203).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pendidikan formal yang ditamati,</li> <li>b. Pemakaian metode pelatihan</li> <li>c. Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan</li> <li>d. Tujuan pelatihan</li> <li>e. Dukungan pelatihan</li> </ul>	Skala Likert
<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Variabel terikat			
Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011, hal. 67)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan</li> <li>b. Standar</li> <li>c. Umpan Balik</li> <li>d. Alat atau Sarana</li> <li>e. Kompetensi</li> <li>f. Motif</li> <li><b>g. Peluang (Wibowo, 2016, hal. 85-88)</b></li> </ul>	Skala Likert

Karir Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Pengertian karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan (Mangkunegara (2011, hal. 77))	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>Membantu pencapaian tujuannya karyawan,</b></li> <li>b. <b>Perusahaan merencanakan karier karyawan,</b></li> <li>c. <b>Kerja keras karyawan dalam mencapai jabatan</b></li> <li>d. <b>Memanfaatkan kesempatan yang ada dalam situasi persaingan</b></li> <li>e. <b>Meningkatkan kemampuan karyawan</b></li> </ul>	Skala Likert
----------------------------------	---	--	--------------

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Media Galaxi Medan beralamat di Jl. Ujung Baru - Belawan dan bergerak dalam bidang pergudangan berbagai produk. Adapun waktu penelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Juni 2018 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut :

Tabel 3-1  
Jadwal Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul		■														
2.	Penyusunan/Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■									
3.	Seminar Proposal							■									
4.	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■	■				
5.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
6.	Sidang Meja Hijau																■

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Media Galaxi Medan Medan berjumlah 33 orang.

### **2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu (Umar, 2010, hal. 77). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi (2013, hal. 117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”.

Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu seluruh karyawan PT. Media Galaxi Medan yang berjumlah 33 orang untuk dijadikan responden.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil

wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan pelatihan terhadap kinerja dan karir karyawan.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para karyawan PT. Media Galaxi Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian.
2. Angket (*Questioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
3. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.

4. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Tabel 3.2  
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 87)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### 1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Ghazali (2009, hal. 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Validitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.3.  
Output Uji Validitas Variabel Pelatihan (Variabel X)

Pertanyaan No	r hitung	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.768	0.3440	Valid
2	0.912	0.3440	Valid
3	0.437	0.3440	Valid
4	0.527	0.3440	Valid
5	0.717	0.3440	Valid
6	0.721	0.3440	Valid
7	0.590	0.3440	Valid
8	0.713	0.3440	Valid
9	0.615	0.3440	Valid
10	0.912	0.3440	Valid

Sumber : Data Diolah

Tabel 3.4.  
Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y<sub>1</sub>)

Pertanyaan No	r hitung	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.722	0.3440	Valid
2	0.706	0.3440	Valid
3	0.724	0.3440	Valid
4	0.607	0.3440	Valid
5	0.669	0.3440	Valid
6	0.505	0.3440	Valid
7	0.539	0.3440	Valid
8	0.673	0.3440	Valid
9	0.614	0.3440	Valid
10	0.706	0.3440	Valid

Sumber : Data Diolah



Tabel 3.5.  
Output Uji Validitas Variabel Karir Karyawan (Variabel Y<sub>2</sub>)

Pertanyaan No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.461	0.3440	Valid
2	0.642	0.3440	Valid
3	0.613	0.3440	Valid
4	0.660	0.3440	Valid
5	0.771	0.3440	Valid
6	0.539	0.3440	Valid
7	0.641	0.3440	Valid
8	0.561	0.3440	Valid
9	0.613	0.3440	Valid
10	0.642	0.3440	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 3.3, 3.4 dan 3.5 diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (validitas) ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variable sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujiannya :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.6.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (Variabel X)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.915	10

Tabel 3.7.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y<sub>1</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.899	10

Tabel 3.8.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Karir Karyawan (Variabel Y<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.885	10

Berdasarkan tabel 3.6, 3.7 dan 3.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ternyata > 0,60 dan, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variabel sudah reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan, meringkas, menyajikan dan mendeskriptifkan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Data yang disajikan dalam statistika deskriptif biasanya dalam bentuk ukuran pemusatan data (mean, median, dan modus), ukuran penyebaran data (standar deviasi dan varians), tabel, serta grafik (*histogram, pie* dan *bar*) (Muhammad, 2009, hal. 4). Adapun variabel yang akan diteliti dengan statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan karir karyawan.

### **2. Uji Normalitas Data**

Menurut Ghozali (2009, hal. 147) bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

### **3. Analisis Regresi Sederhana**

Pratisto (2009, hal. 93) menjelaskan analisis regresi linier sederhana berkaitan dengan dua variabel saja, satu disebut variabel independen atau variabel bebas, biasanya diberi notasi X, sedangkan variabel satunya disebut sebagai

variabel dependen atau variabel bergantung yang biasa diberi notasi Y. Regresi linear sederhana mengikuti model persamaan di bawah ini :

$$Y_1 = a + bX + e$$

$$Y_2 = a + bX + e$$

Keterangan :

X = Pelatihan kerja.

$Y_1$  = Kinerja Karyawan

$Y_2$  = Karir Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian model regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif atau negatif dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), bentuk pengujian :

H0 :  $X = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Y).

H1 :  $X \neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Y).

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k)$  dari  $t_{hitung}$  yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas (secara parsial) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah *Analysis of Variance* (ANOVA). Hasil perhitungan  $R^2$  yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan.

Koefisien Determinasi, untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi.

$r$  = Nilai Hipotesis  $r$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 33 orang karyawan PT. Media Galaxi Medan. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja dan karir karyawan, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1	Perempuan	11	33,33
2	Laki-laki	22	66,67
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian adalah perempuan sebesar 33,33 %, dan sisanya laki-laki yakni sebesar 66,67 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan PT. Media Galaxi Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, karena lebih dapat bertanggungjawab dalam bekerja serta lebih tahan terhadap teguran dan lebih ramah-tamah terhadap pelanggan.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	%
1	19 - 22 tahun	1	3,03
2	23 - 26 tahun	15	45,45
3	27 tahun keatas	17	51,52
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa usia responden dalam penelitian adalah berasal dari kelompok usia 27 tahun keatas yakni sebesar 51,52 %, kedua berasal dari usia 23 – 26 tahun sebesar 45,45 %. Selain itu untuk usia 19 - 22 tahun yakni sebesar 3,03 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Media Galaxi Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	S-1	13	39,39
2	DIPLOMA	15	45,46
3	SMA	5	15,15
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian adalah berasal dari tamatan DIPLOMA yakni sebesar 45,46 %, kedua dari tamatan S-1 yakni sebesar 39,39 %. Selain itu dari tamatan SMA yakni sebesar 15,15 %. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Media Galaxi Medan adalah dari tingkat pendidikan DIPLOMA, karena lebih memiliki tingkat pengetahuan yang luas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	%
1	< 2 Tahun	6	18,18
2	3 – 5 Tahun	12	36,36
3	6 – 10 Tahun	15	45,46
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa lamanya responden bekerja di perusahaan dalam penelitian adalah 6 – 10 tahun yakni sebesar 45,46 %, kedua dari antara 3 sampai 5 tahun yakni sebesar 36,36%, selanjutnya dari antara kurang dari 2 tahun yakni sebesar 18,18 %. Data tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan perusahaan sudah bekerja selama 6 – 10 tahun, dimana karyawan sudah lebih mengenal tugas dan posisi pekerjaan pada perusahaan.

## 2. Analisa Variabel Bebas – X (Pelatihan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang pelatihan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel pelatihan.

Tabel 4.5.  
Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang dipegang.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	11	33,33
b. Setuju	17	51,52
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)



Dari tabel 4.5. terlihat bahwa terdapat 11 orang karyawan (33,33 %) yang menyatakan latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang dipegang sangat setuju, 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan banyak yang tidak sesuai dengan jabatan yang dipegang.

Tabel 4.6.  
Penguasaan disiplin ilmu yang saya miliki sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan penguasaan disiplin ilmu yang saya miliki sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.7.  
Atasan memberikan tugas sesuai dengan pendidikan formal karyawannya.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	12	36,36
b. Setuju	19	57,58
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.7. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang karyawan (36,36 %) yang menyatakan atasan memberikan tugas sesuai dengan pendidikan formal karyawannya sangat setuju sekali, 19 karyawan (57,58%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan sudah memberikan tugas sesuai dengan pendidikan formal karyawannya.

Tabel 4.8.  
Pemakaian metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	9	27,27
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.8. di atas terlihat bahwa terdapat 9 orang karyawan (27,27 %) yang menyatakan pemakaian metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemakaian metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah disesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.9.

Tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	4	12,12
b. Setuju	24	72,73
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.9. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sangat setuju sekali, 24 orang karyawan (72,73 %) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.10.  
Atasan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak berprestasi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	11	33,33
b. Setuju	17	51,52
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa terdapat 11 orang karyawan (33,33 %) yang menyatakan atasan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak berprestasi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sangat setuju, 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan tidak memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak berprestasi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja.

Tabel 4.11.  
Pelaksanaan peningkatan keterampilan karyawan disesuaikan dengan banyak dan tepatnya pekerjaan yang dilakukan karyawan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan pelaksanaan peningkatan keterampilan karyawan disesuaikan dengan banyak dan tepatnya pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan peningkatan keterampilan karyawan sudah disesuaikan dengan banyak dan tepatnya pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Tabel 4.12.

Jenis pelatihan yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan peralatan yang digunakan saat karyawan bekerja.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	12	36,36
b. Setuju	19	57,58
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.12. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang karyawan (36,36 %) yang menyatakan jenis pelatihan yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan peralatan yang digunakan saat karyawan bekerja sangat setuju sekali, 19 karyawan (57,58%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang diberikan perusahaan sudah disesuaikan dengan peralatan yang digunakan saat karyawan bekerja.

Tabel 4.13.  
Atasan saya sangat mendukung pelatihan untuk peningkatan keterampilan karyawan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	9	27,27
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.13. di atas terlihat bahwa terdapat 9 orang karyawan (27,27 %) yang menyatakan Atasan saya sangat mendukung pelatihan untuk peningkatan keterampilan karyawan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan karyawan sangat mendukung pelatihan untuk peningkatan keterampilan karyawan.

Tabel 4.14.  
Atasan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang menjalani pendidikan dan pelatihan terbaik.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	4	12,12
b. Setuju	24	72,73
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.9. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan Atasan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang menjalani pendidikan dan pelatihan terbaik sangat setuju sekali, 24 orang karyawan (72,73 %) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan karyawan sudah memberikan penghargaan bagi karyawan yang menjalani pendidikan dan pelatihan terbaik.

### 3. Analisa Variabel Terikat – Y<sub>1</sub> (Kinerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel terikat ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.15.  
Setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.15. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3

orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat.

Tabel 4.16.  
Kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.16. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kecepatan dalam bekerja sudah mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.17  
Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	19	57,58
b. Setuju	11	33,33
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	1	3,03
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)



Dari tabel 4.17. di atas terlihat bahwa terdapat 19 orang karyawan (57,58%) yang menyatakan kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat setuju sekali, 11 orang karyawan (33,33 %) menyatakan sangat setuju, 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju dan 1 orang karyawan (3,03 %) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.18.  
Karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.18. terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Tabel 4.19.  
Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.19. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Tabel 4.20.  
Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.20. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan.

Tabel 4.21.  
Tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.21. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim.

Tabel 4.22  
Sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	19	57,58
b. Setuju	11	33,33
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	1	3,03
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.22. di atas terlihat bahwa terdapat 19 orang karyawan (57,58%) yang menyatakan sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja sangat setuju sekali, 11 orang karyawan (33,33 %) menyatakan sangat setuju, 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju dan 1 orang karyawan (3,03 %) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja.

Tabel 4.23.  
Karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.23.terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.24.  
Karyawan berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.24. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan karyawan berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan.

#### 4.1.5. Analisa Variabel Terikat – Y<sub>2</sub> (Karir Karyawan)

Pada bagian analisa variabel terikat ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang karir karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel karir karyawan.

Tabel 4.25.  
Atasan selalu berupaya untuk membantu dalam pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.25. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan Atasan selalu berupaya untuk membantu dalam pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu berupaya untuk membantu dalam pencapaian tujuan karyawan dan perusahaan.

Tabel 4.26.  
Atasan selalu menerapkan hubungan kesejahteraan karyawan dengan baik

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	17	51,52
b. Setuju	8	24,24
c. Kurang setuju	8	24,24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.26 di atas terlihat bahwa terdapat 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan Atasan selalu menerapkan hubungan kesejahteraan karyawan dengan baik sangat setuju sekali, 8 orang karyawan (24,24%) sangat setuju dan 8 (24,24%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu menerapkan hubungan kesejahteraan karyawan dengan baik.

Tabel 4.27.  
Atasan selalu membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	20	60,61
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.27. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan Atasan selalu membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka sangat setuju sekali, 20 karyawan (60,61%) yang menyatakan

sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.

Tabel 4.28.  
Atasan selalu meningkatkan komunikasi antara karyawan dan perusahaan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.28. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21%) yang menyatakan Atasan selalu meningkatkan komunikasi antara karyawan dan perusahaan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang (12,12.%) karyawan yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu meningkatkan komunikasi antara karyawan dan perusahaan.



Tabel 4.29.  
Atasan selalu menganjurkan untuk setiap karyawan agar dapat membuktikan tanggung jawab social

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.29. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan Atasan selalu menganjurkan untuk setiap karyawan agar dapat membuktikan tanggung jawab sosial sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang (9,09 %) karyawan yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu menganjurkan untuk setiap karyawan agar dapat membuktikan tanggung jawab social.

Tabel 4.30.  
Atasan selalu berupaya membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.30. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan Atasan selalu berupaya membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu berupaya membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Tabel 4.31.  
Atasan selalu menjaga agar *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) tidak terjadi

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	17	51,52
b. Setuju	8	24,24
c. Kurang setuju	8	24,24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.31 di atas terlihat bahwa terdapat 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan Atasan selalu menjaga agar *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) tidak terjadi sangat setuju sekali, 8 orang karyawan (24,24%) sangat setuju dan 8 (24,24%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu menjaga agar *turnover* (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) tidak terjadi.

Tabel 4.32.  
Atasan selalu menjaga agar keusangan profesi dan manajerial tidak terjadi

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	20	60,61
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.32. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan Atasan selalu menjaga agar keusangan profesi dan manajerial tidak terjadi sangat setuju sekali, 20 karyawan (60,61%) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu menjaga agar keusangan profesi dan manajerial tidak terjadi.

Tabel 4.33.  
Atasan selalu berupaya menggiatkan prestasi kerja dari keseluruhan karyawan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.33. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21%) yang menyatakan Atasan selalu berupaya menggiatkan prestasi kerja dari keseluruhan karyawan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang (12,12.%) karyawan yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu berupaya menggiatkan prestasi kerja dari keseluruhan karyawan.

Tabel 4.34.  
Atasan selalu berupaya mengembangkan wawasan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.34. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan Atasan selalu berupaya mengembangkan wawasan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang (9,09 %) karyawan yang menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu berupaya mengembangkan wawasan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun tabulasi data dari jawaban responden dasri angket penelitian dapat dilihat pada lampiran.

## B. Pembahasan

### 1. Pengujian Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>1</sub>)

#### a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normalberikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4.35  
Uji Normalitas Data

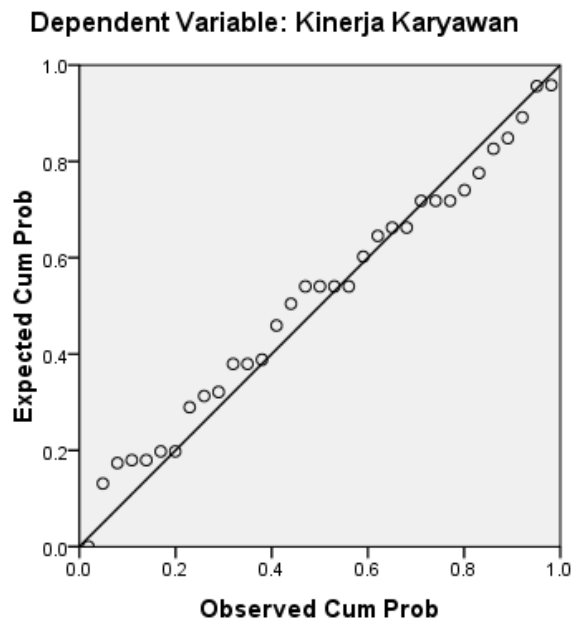
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Pelatihan	Kinerja Karyawan
N			33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean		37.3939	37.1515
	Std. Deviation		4.32969	4.03207
Most Extreme Differences	Absolute		.192	.152
	Positive		.112	.121
	Negative		-.192	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z			1.103	.871
Asymp. Sig. (2-tailed)			.176	.434
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4.2  
Output SPSS Normal P-Plot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber data yang telah diolah*

Pada gambar 4.2 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

## b. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui keterkaitan variabel Pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ) digunakan regresi sederhana dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.36  
Hasil *Output Regresi* Variabel X dan  $Y_1$

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.732	2.715	2.112	.043
	Pelatihan	.840	.072	.902	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Hubungan positif antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan ( $Y_1$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya *intersep* yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 20.0 besarnya konstanta  $\alpha = 5,732$  dengan pelatihan = 0,840. Dari besarnya nilai konstanta pelatihan tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y_1 = 5,732 + 0,840 X$$

Pada persamaan nilai konstanta  $\alpha = 5,732$  menunjukkan arti bahwa apabila variabel pelatihan (X) tidak ada, maka kinerja karyawan ( $Y_1$ ) bernilai 5,732. Nilai dengan  $X = 0,840$  menunjukkan bahwa besarnya nilai pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,840 (84 %), apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,840 (84 %)

### c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.31.

Tabel 4.37  
Hasil Output Uji t Variabel X dan Y<sub>1</sub>

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.732	2.715	2.112	.043	
	Pelatihan	.840	.072	.902	11.649	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.36 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 11,649 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $11,649 > 1.69552$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai.

### d. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel Y<sub>1</sub> kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0.



Tabel 4.38  
 Hasil Output Uji Determinasi Variabel X dan Y<sub>1</sub>

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.808	1.76659	.814	135.700	1	31	.000	2.465

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel Y<sub>1</sub> kinerja karyawan digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,814 atau 81,4% sedangkan sisanya sebesar 0,186 atau 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

## 2. Pengujian Pengaruh Pelatihan (X) Terhadap Karir Karyawan (Y<sub>2</sub>)

### a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis

lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4.39  
Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Karir Karyawan
N		33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	37.3939	32.9697
	Std. Deviation	4.32969	3.55743
Most Extreme Differences	Absolute	.192	.120
	Positive	.112	.105
	Negative	-.192	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.103	.689
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176	.730

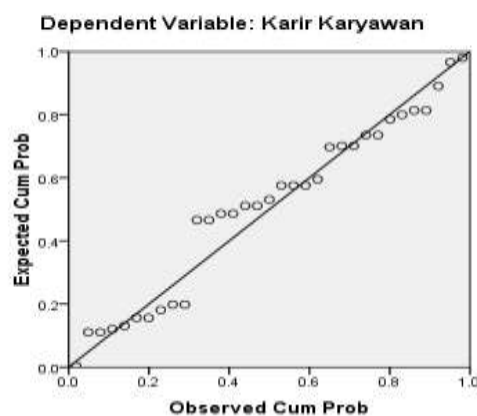
a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah, 2018.

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil test distribution ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4.3  
Output SPSS Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber data yang telah diolah

Pada gambar 4.2 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

### b. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui keterkaitan variabel Pelatihan (X) terhadap karir karyawan (Y<sub>2</sub>) digunakan regresi sederhana dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.40  
Hasil *Output Regresi* Variabel X dan Y<sub>2</sub>

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.704	2.560		2.228	.033
	Pelatihan	.729	.068	.887	10.719	.000

a. Dependent Variable: Karir Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Hubungan positif antara pelatihan (X) terhadap karir karyawan (Y<sub>1</sub>) ini juga dapat dilihat dari besarnya *intersep* yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 20.0 besarnya konstanta  $\alpha = 5,704$  dengan pelatihan = 0,729. Dari besarnya nilai konstanta pelatihan tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y_2 = 5,704 + 0,729 X$$

Pada persamaan nilai konstanta  $\alpha = 5,732$  menunjukkan arti bahwa apabila variabel pelatihan (X) tidak ada, maka karir karyawan ( $Y_2$ ) bernilai 5,704. Nilai dengan  $X = 0,729$  menunjukkan bahwa besarnya nilai pelatihan mempengaruhi karir karyawan sebesar 0,729 (72,9 %), apabila variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan menurunkan karir karyawan sebesar 0,729 (72,9 %)

### c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.41.

Tabel 4.41  
Hasil Output Uji t Variabel X dan  $Y_2$

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.704	2.560		2.228	.033
	Pelatihan	.729	.068	.887	10.719	.000

a. Dependent Variable: Karir Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.41 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan sebesar 10,719 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,719 > 1.69552$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel karir pegawai.

#### d. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_1$  karir karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0.

Tabel 4.42  
Hasil Output Uji Determinasi Variabel X dan  $Y_2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.887 <sup>a</sup>	.788	.781	1.66607	.788	114.893	1	31	.000	2.489

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Karir Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_2$  karir karyawan digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.42 diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan sebesar 0,788 atau 78,8% sedangkan sisanya sebesar 0,186 atau 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel terikat (karir pegawai).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 11,649 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) berarti  $11,649 > 1.69552$  yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.
2. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel pelatihan terhadap karir karyawan sebesar 10,719 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10,719 > 1.69552$  yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel karir karyawan pada PT. Media Galaxi Medan.
3. Hasil pengujian determinasi diketahui besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_1$  kinerja karyawan diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,814 atau 81,4% sedangkan sisanya sebesar 0,186 atau 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

4. Hasil pengujian determinasi diketahui besar persentase hubungan variabel X pelatihan terhadap variabel  $Y_2$  karir karyawan digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.37 diketahui bahwa pengaruh pelatihan terhadap karir karyawan sebesar 0,788 atau 78,8% sedangkan sisanya sebesar 0,186 atau 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, semangat kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja dan karir karyawan seperti: motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.
3. Diharapkan PT. Media Galaxi Medan untuk dapat memperhatikan pelatihan yang diterapkan sehingga dapat lebih sehingga dapat meningkatkan kinerja dan karir karyawan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chusnah (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Permata Tbk, Komplek Ruko Sentra Niaga, Jl. Ahmad Yani, Blok A4, NO.2, Kayuringin, Bekasi. Vol. 11 No. 1 Maret – Agustus 2016*
- Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Mankeu, Vol. No. 3 No.1 2014:374-463*
- Erlina dan Sri Mulyani. 2007. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Terbitan Pertama. Medan : Penerbit USU Press.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Iman, Indra dan Siswandi. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan, Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi 2. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- ..... 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Keduapuluh satu. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Perencanaan SDM*. Cetakan Kelima. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Pratisto, Arif. 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta



Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit PT. Pustaka Baru Press.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Tampubolon, Manahan P, 2012. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior), Perspektif Organisasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Edisi Keempat. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.



# MEDIA GALAXY (MEGA)

Nomor : 093/KEL/PKL/IV2017  
Hal : Izin Riset

Kepada Yth  
**Zulaspan Tupti, SE. M.Si**  
**Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat, bahwasannya mahasiswa yang tertera dibawah ini :

Nama : Mukhliful Miad  
NPM : 1305161168  
Semester : VIII (Delapan)  
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan riset di perusahaan kami pada tanggal 4 September 2017, dan hal-hal yang terkait lainnya dapat disesuaikan waktu dan kondisi perusahaan. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Medan, 19 Oktober 2017



Eka Sumia PS, SE  
(Kabag. SDM)

PT. MEDIA GALAXY

UJUNG BARU BELAWAN BLOG G NO 12



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUKLIFUL MIAD  
N.P.M : 1305161168  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN  
KARIR KARYAWAN PADA PT. MEDIA GALAKSI  
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

SAPRINAL MANURUNG, SE, MA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

H. JANURI, SE, M.M., M.Si.





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

ini agar disebutkan

Nomor : 1021 /II.3/UMSU-05/F/2018  
Tempat : -

Medan, 26 Jumadil Akhir 1439 H  
14 Maret 2018 M

Tujuan : **MENYELESAIKAN RISET**

kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
PT.MEDIA GALAXI  
di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **MUKLIFUL MI'AD**  
N P M : **1305161168**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR KARYAWAN PADA PT.MEDIA GALAXI**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Walaikumsalam warahmatullahi wabarokatuh



Dekan

**H. JANURI, S.E., MM.M.Si.**

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN PROYEK PROPOSAL  
MAKALAH / SKRIPSI MAHASISWA  
DAN PENGHUJUKAN DOSEN PEMBIMBING**

**NOMOR : 1011 / TGS / II.3 / UMSU-05 / D / 2018**

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

kan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan,  
dasarkan Surat Persetujuan Ketua Jurusan MANAJEMEN Tanggal **02 Maret 2018**,  
menetapkan Risalah Makalah / Skripsi :

Nama : **MUKLIFUL MI'AD**  
N P M : **1305161168**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR  
KARYAWAN PADA PT.MEDIA GALAXI**

Pembimbing : **SAPRINAL MANURUNG, SE.,MA.**

dengan demikian di izinkan menulis Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara – Medan.
2. **Proyek Proposal / Skripsi** dan tulisan dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Maret 2019**

Ditetapkan di: MEDAN

Pada Tanggal : 26 Jumadil Akhir 1439 H  
14 Maret 2018 M



Wassalam  
Dekan *al*

**H. JANURI, S.E., MM., M.Si.**

mbusan :  
Wakil Rektor – II UMSU Medan.  
Pertinggal.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN**

hari ini JUM'AT tanggal 02 MARET 2018 telah diselenggarakan seminar jurusan Manajemen bahwa :

Daftar Hadir : MUKLIFUL MIAD  
 No. M. : 1305161168  
 Tanggal / Tgl.Lahir : 23 Maret 1994  
 Alamat Rumah : Young Panah Hijau Gg.,Mawar  
 Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR KARYAWAN PADA PT.MEDIA GALAXI  
 Disetujui / tidak disetujui \*)

	Komentar
	OK.
I	tidak baik karena terdapat dan mypath variabel penelitian.
II	Sebelum diperbaiki.
III	menyuruh agar semua proposal, jangan sampai ada perhatian. rujuk foto.
Keputusan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 02 MARET 2018

**TIM SEMINAR**

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG., SE. M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

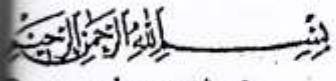
Pemanding

HAZMANAN KHAIR,PhD.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Medan, 24 Februari 2010 H  
M

kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUKLIFUL MIAD  
NPM : 1305161168  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Kelas / Sem : .....

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : SAPRIYA MANURUNG SE M. AG. disetujui prodi

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan
2. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Peningkatan kinerja akan berdampak terhadap pengembangan karir.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan dan daya karyawannya pada PT. Medan  
GALATI

Medan, ..... 20..

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

(MUKLIFUL MIAD)

Disetujui Oleh :  
Ketua / Sekretaris Jurusan .....

Diagendakan pada tanggal : 26 February 2010  
Nomor Agenda : 628

- Catatan :
1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
  2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan





# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 24 Februari 2018.

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M U K L I F U L M I A D

NPM : 1 3 0 5 1 6 1 1 6 8

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 0 3 M A R E T 1 9 9 4

Program Studi : Manajemen

Nama Mahasiswa : Y O U N G D A N A H H I T A U

Tempat Penelitian : P T M E D I A G A L A X Y

Nama Penelitian : U J U N G B A R U B E L A W A N

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi awal dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai sementara  
Sertifikasi SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

Muklifulmiad



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mukliful MIAQ  
NPM : 13 05 16 11 68  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IEBP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 24/02/2018  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan *Manajemen* yang diselenggarakan pada hari *JUM'AT* tanggal *02 MARET 2018* menerangkan bahwa:

Nama : MUKLIFUL MIAD  
 N .P.M. : 1305161168  
 Tempat / Tgl.Lahir : 23 Maret 1994  
 Alamat Rumah : Young Panah Hijau Gg.,Mawar  
 JudulProposal :PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA DAN KARIR KARYAWAN PADA PT.MEDIA GALAXI

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.*

Medan, 02 MARET 2018

TIM SEMINAR

Ketua

Dr.HASRUDY TANJUNG,SE. M.Si.

Sekretaris

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR,PhD.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

09/03-2018



# MEDIA GALAXY (MEGA)

Nomor : 211/KEL/PKL/X/2018

Hal : **Selesai Riset**

Kepada Yth  
**H. Januri, S.E., MM.M.Si**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Sehubung datangnya surat nomor 1811/II.3/UMSU-05/F/2018 perihal Menyelesaikan Riset, bahwasannya mahasiswa yang tertera dibawah ini :

Nama : Mukhliful Miad  
NPM : 1305161168  
Semester : X (Eks)  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Karir Karyawan Pada PT. Media Galaxy

Telah **selesai** melakukan riset di perusahaan kami, dan hal-hal yang terkait lainnya dapat disesuaikan waktu dan kondisi perusahaan. Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Medan, 19 Oktober 2018

**PT. MEDIA GALAXY**

Eka Sumia PS, SE  
(Kabag. SDM)

PT. MEDIA GALAXY

UJUNG BARU BELAWAN BLOG G NO 12