

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO SINERGI
NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

ERLA MENTARI
NPM: 2002120041



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERLA MENTARI
NPM : 2002120041

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AGRO SINERGI NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
IK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ERLA MENTARI
NPM : 2002120041

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AGRO SINERGI NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 22 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Amelia Rahmi, SE., M.M
NIK. 19830119 201306 2 001

Anggota

Fani Sartika, SE., MM
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 23 Februari 2023

Yang Menyatakan



Erla Mentari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erla Mentari
NPM : 2002120041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGRO SINERGI NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Februari 2023

Yang Menyatakan,



Erla Mentari

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat”*.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka Skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW. yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada orang tua yaitu Ayahanda Muhammad Yusuf Gadeng dan Ibunda Erliana yang telah membesarkan dan mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi dan selalu memberikan dukungan kepada penulis agar penulis terus menuntut ilmu dan menempuh pendidikan.

4. Adik-adik tersayang Zul Irfan dan Muhammad Dzakir Kafadi yang selalu mensupport penulis dalam hal apapun serta keluarga saya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, terima kasih atas doa- doanya.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng , SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
9. Ibu Amelia Rahmi, SE.,MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
10. Bapak Mukhtaruddin, SE.,MM, Selaku Dosen Wali Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan arahan untuk bisa menyelesaikan penelitian ini.
11. Teman- teman seperjuangan penulis Manda Sari, Hanif

Firjatullah, Nailal Muna, Ayudia Utami, Deppyryany, Rahmatul Amna, Ghina Fitriah Umamy, dan Silvi Maidita utari yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 9 Januari 2023
Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTARCT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	11
2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan	12
2.1.2 Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	14
2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir	15
2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir.....	15
2.1.3 Pelatihan	16
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	16
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	17
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan.....	18
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis Penelitian	26
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 27
3.1 Desain Penelitian.....	27

3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian.....	27
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian	28
3.1.4 Horizon Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis.....	29
3.2 Populasi, dan Sample Penelitian.....	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	31
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Data.....	33
3.6.1 Pengujian Validitas.....	33
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Umum Dan Objek Penelitian	37
4.2 Variabel Penelitian	39
4.3 Hasil Pengujian Data	42
4.3.1 Pengujian Instrumen	42
4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	46
4.4 Teknik Analisis Data	51
4.5 Implikasi Penelitian	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Individu PT Agro Sinergi Nusantara	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.3 Rentang Pengukuran Skala Likert.....	32
Tabel 4.1 Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.2 Variabel Pengembangan Karir	41
Tabel 4.3 Variabel Pelatihan	41
Tabel 4.4. Karakteristik Responden	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.6 Reabilitas Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.7 Uji Normalitas	46
Tabel 4.8 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	49
Tabel 4.9 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	51
Tabel 4.10 Model Summary.....	52
Tabel 4.11 Analisis Of Variance (Anova).....	53
Tabel 4.12 Uji Parsial (t-test).....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	63
Lampiran 2 Master Tabel Karakteristik Responden	66
Lampiran 3 Master Tabel Kuesioner	68
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	70
Lampiran 5 Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%	86

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRO SINERGI NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT

ERLA MENTARI
NPM: 2002120041

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
Pembimbing 2. Amelia Rahmi, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yakni sensus (*sampling total*). Survei awal yang dilakukan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 10 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 40 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Pengembangan karir dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan pelatihan artinya semakin sering mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kinerja karyawan, maka semakin besar peluang dalam mengembangkan karir pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

Kata Kunci : Pengembangan karir, Pelatihan, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AGRO SINERGI NUSANTARA MEULABOH ACEH BARAT

ERLA MENTARI
NPM: 2002120041

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
Pembimbing 2. Amelia Rahmi, SE., MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and training on the performance of PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat employees. The method used is a quantitative method. Determination of the sample of this study using non-probability sampling, namely census (total sampling). Initial survey conducted at PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat has 10 employees. The sample used in this study was all employees at PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, totaling 40 employees. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study show that career development partially has a significant effect on the performance of PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat employees. Partial training has a significant effect on the performance of PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat employees. Career development and training together have a significant effect on the performance of PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat employees. Improving employee performance through career development and training means that the more often you attend training to develop employee performance, the greater the opportunity to develop a career at PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

Keywords: Career development, Training, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya, seperti karyawan berkinerja dengan baik. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir, dan pelatihan. Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Adanya perencanaan karir dan manajemen karir akan memperoleh keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pengembangan karir dan pelatihan, akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat memotivasi kesiapan diri mereka untuk memanfaatkan kesempatan karir yang tersedia. Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh

organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.”

Pengembangan karir yang jelas merupakan salah satu tugas dari pimpinan perusahaan karena itu akan memberikan dorongan kepada karyawan supaya mereka memiliki rasa nyaman atas apa yang sudah mereka lakukan juga loyalitas yang sudah mereka berikan. Pengembangan karir ini bukan semata untuk membawa karyawan pada jenjang karir yang lebih tinggi tetapi juga memberikan mereka tanggung jawab yang lebih besar dan penghargaan atas usaha yang sudah mereka kerjakan.

Perencanaan karir yang jelas akan membawa keuntungan baik individual maupun organisasi, sehingga dapat digunakan secara objektif untuk keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi, dapat mendorong loyalitas dan komitmen pegawai pada organisasi serta memperkecil ketidakpuasan yang berujung pada keluarnya karyawan dari organisasi, pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya, selain faktor organisasi yang mengapresiasi kinerja karyawan, seperti halnya pengembangan karir dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Jeksen, 2022:3).

Pelatihan adalah proses untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan yang akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan divisi pekerjaannya Dewi dan Harjojo (2019). Program pelatihan adalah suatu program yang diciptakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Tercapainya program pelatihan adalah untuk memastikan

apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ada.

Suryantiko dan Lumintang (2018), menyatakan bahwa pemberian pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan karena adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terhadap PT Agro sinergi Nusantara dapat dimaknai bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih belum dapat dikatakan baik. Kurangnya kinerja karyawan dapat dinilai dari pencapaian target yang masih kurang, rendahnya sumber daya manusia yang tersedia, kepemimpinan yang masih kurang tegas, serta masalah penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Individu
PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat
Tahun 2018-2020

Target Kerja	2018			2019			2020		
	97,3%			95,5%			92,8%		
Indikator	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
Kompetensi	86%	8%	6%	85%	12%	3%	84%	11%	5%
Keterampilan	84%	12%	4%	82%	13%	5%	81%	12%	7%
Personal Quality	87%	10%	3%	84%	12%	4%	84%	6%	10%

Sumber: PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat 2022

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat secara individu yang dinilai berdasarkan

pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh seorang karyawan dalam satu tahun sesuai dengan yang direncanakan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat menerapkan standar kerja yang tinggi bagi karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Namun, tidak seperti yang diharapkan perusahaan, sepanjang tahun 2018-2020, penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja sebesar 0,7% dan sepanjang tahun 2018-2020, sementara fluktuasi terjadi pada penilaian kompetensi kerja, keterampilan, dan *personal quality*. Penilaian sudah melewati standar perusahaan di atas 80%. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing. Pengembangan karir karyawan bergantung pada kinerja dalam perusahaan bagaimana mengimplementasikan kemampuan karyawan untuk mengetahui potensi dan kemampuan atas *skill* yang dimiliki karyawan.

Fenomena kinerja dalam PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat adalah menurunnya persentase kinerja pada tahun 2019 dan semakin menurun lagi pada tahun 2020, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawan seharusnya meningkat dari tahun ke tahun. Walaupun penurunan yang dialami dalam jumlah persentase yang kecil tetapi penurunan yang terjadi adalah sebuah permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawannya, diantaranya memberikan pelatihan serta program pengembangan karir yang sesuai dengan bagian masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai rencana yang sudah ditargetkan.

PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat berusaha agar pengembangan karir selalu stabil, artinya tidak mengalami kenaikan signifikan maupun perusahaan menjaga agar proses perkembangan karir sesuai dengan rencana yang dibuat oleh perusahaan. Kebutuhan akan karyawan juga harus sesuai dengan rencana. Perusahaan tersebut berusaha agar pengembangan kari selalu stabil, artinya tidak mengalami kenaikan signifikan maupun penurunan signifikan. Perusahaan menjaga agar proses perkembangan karir sesuai dengan rencana yang dibuat oleh perusahaan. Kebutuhan akan karyawan juga harus sesuai dengan rencana. Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, diketahui bahwa dari tahun 2018-2020, jumlah karyawan yang dipromosikan mengalami penurunan, jumlah karyawan yang mendapatkan pelatihan cukup stabil sedangkan jumlah karyawan yang dimutasi mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan perkembangan karir di PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh mengalami perkembangan karir yang menurun.

Berbagai cara dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawannya, diantaranya memberikan pelatihan serta program pengembangan karir yang sesuai dengan bagian masing – masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan rencana dan program yang sudah ditargetkan. Berikut jumlah karyawan berdasarkan unit kerja:

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Kerja
PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direktur	1
2	Sekretaris Perusahaan	1
3	Manajer Tanaman dan Pengembangan	1
4	Manajer Teknik dan Pengolahan	1
5	Manajer Komersil dan IT	1
6	Manajer SDM Dan Umum	1
7	Manajer Keuangan Akuntansi	1
8	Manajer Kebun/PKS	1
9	Asisten Urusan Legal dan Keamanan	1
10	Asisten Urusan Tanaman	2
11	Asisten Urusa Teknik dan Pengolahan	2
12	Asisten Urusan Komersil dan IT	2
13	Asisten Urusan SDM dan Umum	2
14	Asisten Urusan Keuangan	3
15	Asisten Urusan Akuntansi	3
16	Satuan Pengawas Internal	2
17	Kerani Legal dan Keamanan	3
18	Kerani Tanaman	3
19	Kerani Teknik dan Pengolahan	3
20	Kerani Komersil dan IT	2
21	Kerani SDM dan Umum	1
22	Kerani Perpajakan	1
23	Kerani Keuangan	1
24	Kerani Akuntansi	1
	Total	40

Sumber: PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat 2022

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas serta adanya research gap dari penelitian terdahulu dan adanya survey awal yang peneliti lakukan pada 10 orang karyawan PT Argo Sinergi Nusantara, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat** ”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat?
- 2) Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat?
- 3) Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.
- 2) Untuk mengetahui hubungan Pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan di PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.
- 3) Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan karyawan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.

2) Praktis

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai di lapangan mengenai pengembangan karir dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi program pengembangan karir dan pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami pengembangan karir dan pelatihan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu Pengaruh Pengembangan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya penilaian kinerja termasuk satu faktor yang sangat berguna dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja bahwasannya organisasi dalam perusahaan telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi perusahaan. Menurut Gracia (2019), Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Febyolla (2019), istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Subroto (2018), menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan suatu hal dalam melakukan pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara

mengerjakannya yang setelah itu dapat menghasilkan pekerjaan yang memiliki hubungan terikat dengan tujuan strategi perusahaan serta berkontribusi dalam perekonomian. Sedangkan menurut Campbell, dkk. dalam Khaerul Umam, (2018:186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Bagi organisasi, penilaian kerja memiliki hasil yang sangat berpengaruh dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, dan berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut individu, dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja sangat penting sebagai umpan balik terhadap kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada akhirnya berpotensi untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karirnya.

Miner dalam Khaerul Umam (2018:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Kane dkk, dalam Khaerul Umam 2018:186).

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai

dengan tanggung jawab atas pencapaian target yang telah diinginkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi
Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang diberikan, maka semakin bagus kinerja yang diberikan untuk perusahaan.
- 2) Penempatan Kerja
Semakin tepat posisi dari karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan tersebut.
- 3) Pelatihan
Semakin adanya pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- 4) Promosi
Semakin jelas jenjang karir seorang karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut.
- 5) Rasa aman di masa depan
Dengan diberikannya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja s
Semakin baik komunikasi antar karyawan, maka semakin bagus pula kinerja karyawan.
- 7) Hubungan dengan kepemimpinan
Semakin baik komunikasi antara karyawan dari pimpinan, dan juga semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi,

pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan (Hadipranata dalam Khaerul Umam, 2018:187)”.

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu motivasi paling berpengaruh bagi pimpinan atau manajer. Berikut ini manfaat penilaian menurut sadarmayanti dalam Ainisya dan susilowati (2018) :

- 1) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
- 2) Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat akan menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian kompensasi.
- 5) Keputusan promosi dan demosi.
- 6) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 7) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap karyawan suatu perusahaan memiliki beberapa manfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi karyawan dapat menjadikan suatu motivasi dan semangat berkompetensi untuk menajadi lebih baik kedepannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison dkk, (2018:192), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
Kuantitas merupakan keluaran barang yang dihasilkan oleh karyawan untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kuantitas atau hasil kerja karyawan dapat diukur dengan menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan target

yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah mencapai target atau sebaliknya.

2) Kualitas

Kualitas merupakan spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain dan manfaat dari barang yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Cara mengukur kualitas dengan menghitung besaran presentasi kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah mencapai target atau sebaliknya.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Cara mengukur target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan tugasnya dari awal sampai barang yang dihasilkan siap dikonsumsi oleh konsumen.

4) Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide agar memperlancar dalam melaksanakan tugasnya dan mengatasi masalah yang muncul. Cara mengukur kreatifitas tersebut yaitu dengan menggunakan tingkat intensitas dari ide-ide baru yang dikeluarkan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugasnya.

5) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perilaku karyawan dalam berhubungan dengan pemimpin dan rekan kerja guna melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini dengan menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan pemimpin maupun rekan kerja, seperti ada atau tidaknya konflik antar karyawan, saling membantu dan berbagi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Dessler (2018:313) “ Pengembangan karir adalah rangkaian aktivitas seumur hidup (seperti workshop) yang berkontribusi untuk eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karier seseorang”. Sedangkan menurut Menurut Affandi (2018:19), pengembangan karir yaitu sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut, Priansa (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan

karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:165), Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut J. H. Greenhaus, dkk (2019:13) mendefinisikan, Pengembangan karir sebagai proses berkelanjutan dimana individu berkembang melalui serangkaian tahapan, yang masing-masing dicirikan oleh serangkaian yang relatif unik masalah, tema, dan tugas. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan hasil peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karirnya dengan kondisi organisasi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Proses pengembangan karir dalam mencapai kesuksesannya tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa faktor yang sering kali berpengaruh terhadap pengembangan karir, Menurut Badriyah (2018:208) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dan organisasi.
Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
2. Sistem penghargaan.
Sistem penghargaan (reward system) sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.
3. Jumlah pegawai.

Semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.

4. Ukuran organisasi.

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personal pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan.

5. Kultur organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, perusahaan mempunyai kultur dan kebiasaan. Ada perusahaan yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis.

2.1.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Tegar (2019: 55) manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa di antara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan. Dengan demikian, suplai internal perusahaan untuk kebutuhan karyawan dapat lebih terjamin.
2. Karyawan yang mempunyai perencanaan karir akan menganggap perusahaan mempunyai perhatian yang besar untuk atau terhadap pengembangan karir karyawannya, sehingga secara tidak langsung menambah loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasi lebih besar di kalangan pegawai.
3. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat kemampuan yang belum digunakan secara optimal sehingga perlu dikembangkan. Dengan adanya sasaran karir yang jelas, para karyawan/pegawai pun terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi dengan perilaku yang positif.
4. Perencanaan karir mendorong para karyawan untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti profesional.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya :

1. Kejelasan Karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

2. Pengembangan Diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

3. Perbaikan Mutu Kinerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik”. Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Menurut Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu”. Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019) ada 6 faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja :

1. Peserta pelatihan
Perusahaan harus menyeleksi calon pegawai yang akan dilatih. Calon pegawai yang dilatih harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi serta tingkah lakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.
2. Pelatih pelatihan
Pelatih biasanya dipilih dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan untuk dapat membuat pelatihan ini suportif.
3. Materi pelatihan
Diberikan kepada peserta tujuannya untuk menambah pengetahuan peserta menjadi yang lebih baik, diharapkan agar peserta dapat menyerap materi yang telah diberikan.
4. Lokasi pelatihan
Lokasi pelatihan dapat dilakukan baik diluar organisasi maupun diluar organisasi. Jika dilakukan diluar organisasi akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, sedangkan jika didalam organisasi akan membuat pegawai tersebut bosan dan jenuh.
5. Lingkungan pelatihan
Dibutuhkan lingkungan yang nyaman untuk tempat pelatihan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan
Makin lama pelatihan maka akan meningkatkan kejenuhan pegawai yang akan berdampak pada hasil pelatihan yang diikuti.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Kaswan M (2018), Pelaksanaan Pelatihan yang efektif akan mendatangkan manfaat baik bagi instansi, pegawai maupun penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar anggota organisasi. Keuntungan-keuntungan itu bagi :

- a) Organisasi
 - 1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
 - 2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan.
 - 3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab.
 - 4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi
 - 5. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif .
 - 6. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui gaya manajemen yang partisipatif.
 - 7. Penyelesaian konflik yang fungsional sehingga tercipta rasa persatuan dan kekeluargaan.
- b) Individu (Karyawan)
 - 1. Membantu karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
 - 2. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah kerja.
 - 3. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivational, seperti pengakuan, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan.
 - 4. Timbulnya dorongan dalam diri para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
 - 5. Peningkatan kemampuan karyawan mengatasi masalah stress, frustasi dan konflik.
 - 6. Meningkatnya kepuasan kerja.
 - 7. Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
 - 8. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa yang akan datang.
- c) Hubungan sesama
 - 1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
 - 2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
 - 3. Ketaatan semua pihak terhadap ketentuan yang bersifat normative.
 - 4. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
 - 5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara - carayang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan
Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan
Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode Pelatihan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.
5. Kualifikasi Peserta
Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap yang mendapat rekomendasi pimpinan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan salah satu menjadi acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian sebelumnya terkait dengan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan seperti Penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Khasanah, dkk (2019), dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang”, yang membahas pengaruh pelatihan dan motivasi kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir , Pelatihan dan Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado.

Sedangkan Penelitian oleh Jumawan dan Mora (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pemelitian yang dilakukan oleh Syitah dan Nasir (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. Teknik Sampling penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan

Pengembangan Karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Terakhir yaitu penelitian dari Suci Septia Ningsih (2019), dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun”, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Madiun. Ia menyebarkan kuesioner kepada 42 orang responden pada Bank BRI KC Madiun, menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni sampel jenuh karena semua peserta populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 42 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut yaitu menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	- Analisis Regresi Linear Berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Pelatihan kerja - Kinerja karyawan.	- Lokasi populasi - Jumlah Sampel

	Uswatun Khasanah, dkk (2019).				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Tabel Lanjutan 2.1

2.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Jumawan dan Mora (2018)	- Analisis regresi linier berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Pelatihan - Pengembangan karir - Kinerja karyawan	- Lokasi - Populasi - Jumlah Sampel
3.	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. Syitah dan Nasir (2019)	- Analisis regresi linier berganda	- Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Pelatihan - Pengembangan karir - Kinerja karyawan	- Lokasi - Populasi - Jumlah Sampel
4.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	- Analisis Regresi Linear Berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Pelatihan kerja - Kinerja karyawan.	- Lokasi - populasi - Jumlah Sampel

5.	Uswatun Pengaruh Khasanah, dkk Pengembangan (2019) Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado Kaengke, dkk (2018).	- Analisis linear berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengemban gan karir, pelatihan kerja dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado.	- Pengemban gan karir Pelatihan	- Lokasi - Jumlah Sampel
6.	Pengaruh Pelatihan dan Pengemabangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun. Suci Septia Ningsih (2019).	- Analisis regresi linier berganda	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengemba ngan karir dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadapkinerja karyawan	- Pelatihan - Pengemban gan karir - Kinerja karyawan	- Lokasi - Jumlah Sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Waseso Segoro (2018), Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan dimana pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisir serta telah terencana agar mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam

organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Dalam jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Moh Sutoro (2019), dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta”, yang membahas pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

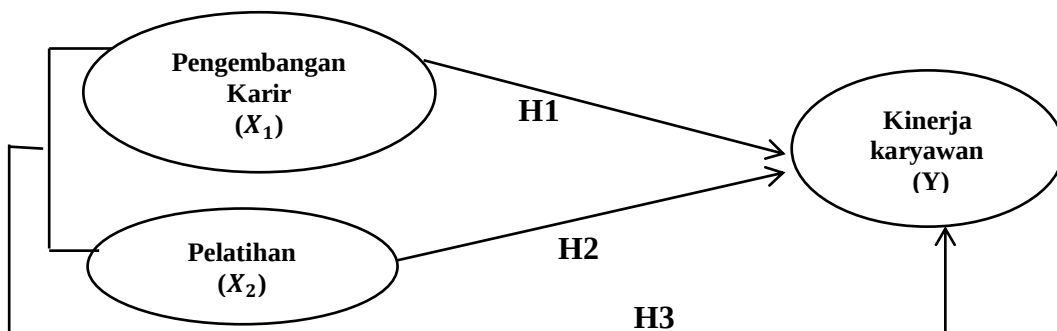
2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan pelatihan kerja atas kinerja. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang masih kurang optimal yang akan membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala pekerjaan serta meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Wildan Arif (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Astra Finance Service, mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya, dan lebih berfokus untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk memperoleh keterampilan kerja, memahami pekerjaan dengan benar dan bekerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut sugiyono, (2018:95) mengemukakan bahwa kerangka berpikir yaitu bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Model Penelitian Sebelumnya dan di kembangkan oleh peneliti

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian yaitu: pengembangan karir (*variabel independen*), pelatihan (*variabel independen*) dan terhadap kinerja karyawan (*variabel dependen*). Variabel pengembangan karir dan pelatihan diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh

Barat. Oleh Karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih belum sempurna, hipotesis sesungguhnya hanya sekedar jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.
- H2 : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.
- H3 : Diduga Pengembangan Karir dan Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai tentang pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang memiliki makna bahwa suatu penelitian yang dilaksanakan secara sistematis dengan mengambil data yang ada pada lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengembangan karir dan pelatihan pada kinerja karya PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh, lokasi penelitian berada di Jalan Ujong Beurasak No. 25, Lapang, Kec. Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Objek penelitian ini mengenai kinerja karyawan, pengembangan karir, dan pelatihan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

3.1.4 Horizon Waktu

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini biasa dikenal sebagai metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis data dengan prosedur statistic. Metode Kuantitatif ialah suatu proses yang menemukan pengetahuan dan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan tentang apa yang ingin kita ketahui. Pada penelitian ini penulis berfokus untuk menganalisis pengembangan karir dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh, dalam penelitian ini penulis mendapatkan data secara langsung atau bisa disebut dengan data primer. Data primer didapatkan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden atau karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2022 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuesioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Agus-22	Sept-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23	Feb-23
1.	Survey Awal							
2.	Penyusunan Proposal							
3.	Pemeriksaan dan Revisi							
4.	Seminar Proposal							
5.	Pelaksanaan Penelitian							
6.	Pengelolaan Data							
7.	Sidang							

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Menurut Ahyar dkk. (2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu karyawan kantor pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relatif kecil dengan biaya yang mencukupi dan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian Syahza (2021). Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi yang sangat banyak dan beragam dengan biaya dan waktu terbatas, pengambilan sampel harus

dilakukan secara cermat supaya sampel yang terambil dapat mewakili populasi Syahza (2021).

Penulis akan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni sensus (*sampling total*) yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden informasi. Pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 40 orang adapun sampel dari penelitian ini adalah sensus (*sampling total*).

3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Rentang Pengukuran Skala Likert

No	Keterangan (Pilihan)	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

2. Data

Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang pengembangan karir, pelatihan, dan kinerja karyawan.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen ialah variabel yang menjadi penyebab perubahan dari kedua gabungan ialah variabel terikat atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karen itu variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan (X_2).

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yaitu akibat dari munculnya penyebab dari variabel independen, adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). (Sugiyono, 2011).

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Nama Variabel	Definisi variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Gracia (2019).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kreatifitas 5. Kerjasama Emron Edison dkk, (2018:192)	1-5	Likert	KK1 KK2 KK3 KK4 KK5
Pengembangan Karir (X₁)	Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan, Waseso Segoro (2018)	1. Kejelasan karir 2. Pengeembangan diri 3. Perbaikan mutu kinerja Busro, (2018:281)	1-5	Likert	PK1 PK2 PK3 PK4

3.5 Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel* dan aplikasi IBM SPSS 21. Menurut Ahyar et al. (2020) Regresi

Pelatihan (X₂)	Pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, Simamora dalam Sri Larasati (2018:111).	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216).	1-5	Likert	PL1 PL2 PL3 PL4 PL5 PL6
--------------------------------------	--	---	-----	--------	--

liniar berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Pelatihan

b₁, b₂ = Koefisien

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh

peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian Ahyar dkk. (2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator. Dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tidak valid..

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas. Untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai *cronbach's alpha*, jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliable. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Fransisca (2016).

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baikseharusnya terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling

berkolasi, maka variabel itu tidak ortogonal. Maksudnya yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai NIF tinggi. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $\text{tolerance} \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \leq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji glejser yaitu mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas.

3.7 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pengembangan Karir dan Pelatihan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Digunakan untuk menguji

tingkat signifikansi variabel bebas Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara individual dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_{o1} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh.

H_{o2} : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh.

H_{o1} : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh

H_{o2} : Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Pengembangan Karir dan Pelatihan) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} : Pengembangan Karir dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh

H_{o2} : Pengembangan Karir dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Sinergi Nusantara

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

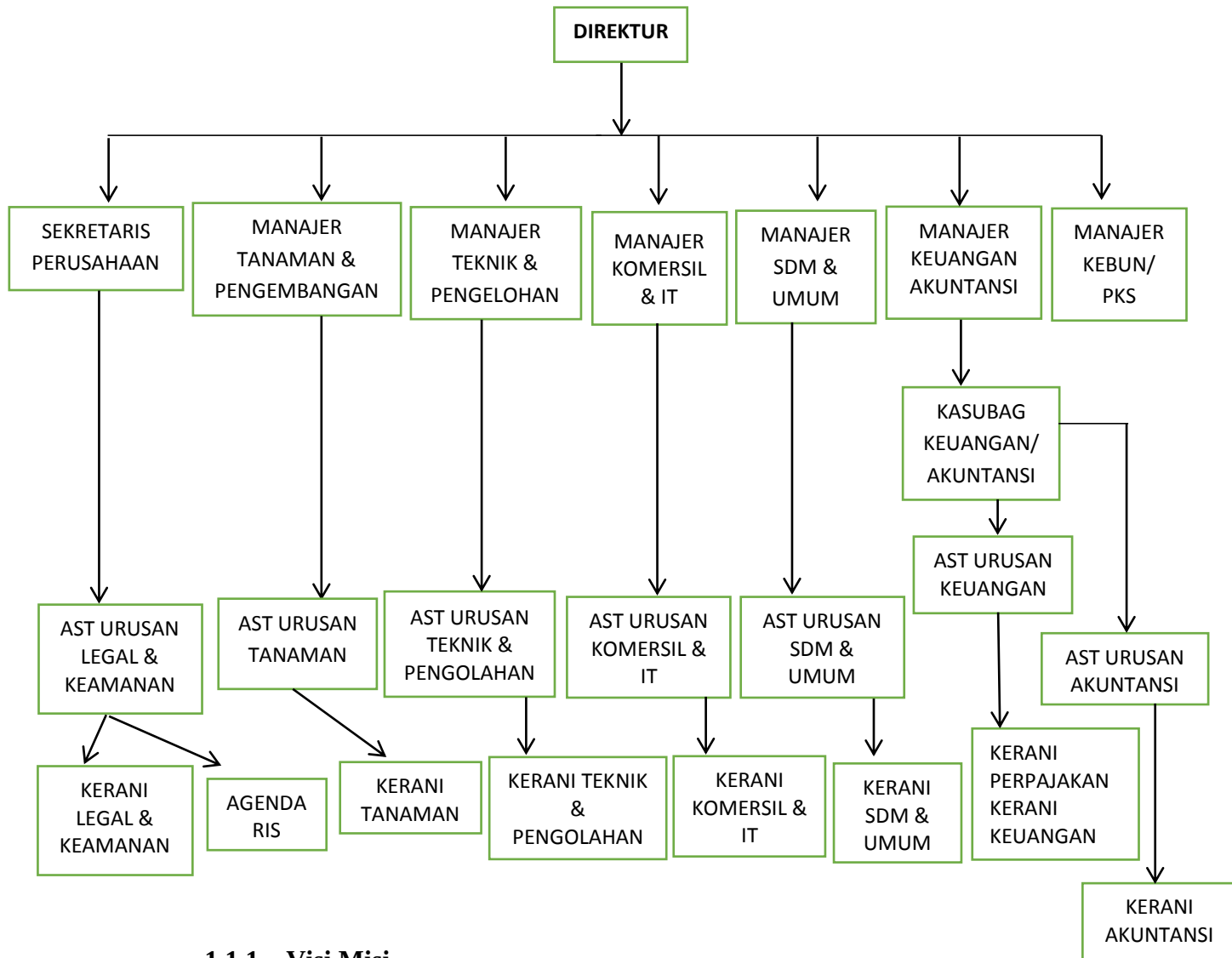
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Agro Sinergi Nusantara merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit milik Negara yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di provinsi Aceh. Berdasarkan surat Kementrian BUMN Nomor S-817/MBU/2008 tanggal 28 desember 2010 tentang persetujuan pendirian perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan ini didirikan atas adanya kerjasama antara kedua PTPN untuk mencegah terjadinya kebangkrutan pada perkebunan yang dulunya dimiliki oleh PTPN I, oleh karena adanya kerjasama tersebut diinginkan agar pengelolaan terhadap perusahaan perkebunan kelapa sawit masih berjalan seperti pada awalnya. Pihak PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) menjalin kerjasama sebagai perusahaan perkebunan patungan untuk menjaga kesinambungan dalam menghasilkan kelapa sawit sebagai bahan utama yang dihasilkan serta menjaga keberlangsungan dan tanggung jawab terhadap para karyawan perkebunan. Dalam menjalankan kegiatan kerjasama ini pihak PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) berhak untuk mengatur struktur kepemimpinan untuk menjalankan kegiatan perkebunan. Beberapa lokasi yang termasuk kedalam perusahaan patungan ini berada di daerah pemerintah kota Subulussalam, kabupaten Aceh Selatan, Kabupaten Nagan raya, dan Kabupaten

Aceh Barat. Berikut struktur organisasi PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh

Barat :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



1.1.1 Visi Misi

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memiliki visi dan misi, guna sebagai panutan untuk mencapai targer ataupun tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat adalah sebagai berikut:

a. Visi perusahaan

Visi dari PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat yaitu “Menajadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agro industry kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik”. Unggul serta berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

b. Misi Perusahaan

Misi dari PT Agro Sinergi Nusantara meulaboh Aceh Barat yaiu:

1. Peningkatan produktifitas dengan pengelolaan yang efeisien, efektif serta menetapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
2. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif dan bedaya saing tinggi.
3. Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.2 Variabel Penelitian

1.2.1 Deskripsi Variabel Dependent

Variabel dependent adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah kinerja karyawan. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	STS		TS		KS			S	SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Saya mampu men-capai target yang di-tetapkan pimpinan	0	0,0	0	0,0	2	5,0	26	65,0	12	30,0	4,25
2.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan teliti dan rapi	0	0,0	0	0,0	1	2,5	26	65,0	13	32,5	4,2

3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki dengan tepat waktu	0	0,0	0	0,0	3	7,5	20	50,0	17	42,5	4,35
4.	Saya memiliki inisiatif untuk mengusulkan ide ide cemerlang dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	3	7,5	23	57,5	14	35,0	4,27
5.	Saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	57,5	17	42,5	4,37
Rerata												4,28

Sumber: Data Primer, 2022 (olah data)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,25. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,2. Pernyataan responden item ketiga diperoleh rata-rata 4,35. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27. Dan pernyataan terakhir pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,37. Dari hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,28 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori baik.

1.2.2 Deskripsi Variabel Independent

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen. Adapun variabel independen terdiri dari variabel pengembangan karir dan pelatihan.

1.	Jenis pelatihan yang selama ini dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan	0	0,0	0	0,0	3	7,5	22	55,0	15	37,5	4,3
2.	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat	0	0,0	0	0,0	1	2,5	25	62,5	14	35,0	4,32
3.	Materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan	0	0,0	0	0,0	3	7,5	20	50,0	17	42,5	4,35
4.	Metode pelatihan sesuai dengan jenis materi pelatihan dapat membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan	0	0,0	0	0,0	3	7,5	21	52,5	16	40,0	4,32
5.	Peserta mengikuti pelatihan memiliki antusias yang tinggi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	26	65,0	14	35,0	4,35
Rerata												4,32

Sumber: Data Primer, 2022 (olah data)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel pelatihan, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,32. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,35. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32. Dan yang terakhir pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,35. Dari hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori sangat baik.

1.3 Hasil Pengujian Data

1.3.1 Pengujian Instrumen

1.3.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan, jumlah penghasilan perbulan dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 40 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabrl berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristi Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki- Laki	24	60.0
	- Perempuan	16	40.0
Jumlah		40	100.0
2	Usia		
	- < 20 Tahun	2	5.0
	- 21-29 Tahun		
	- 30-39 Tahun	17	42.5
	- 40-49 Tahun	11	27.5
	- > 50 Tahun	10	25.0
Jumlah		40	100.0
3	Status Perkawinan		
	- Menikah	22	55.0
	- Belum Menikah		
	- Pernah Menikah	18	45.0

Jumlah		40	100.0
4	Pendidikan		
	- SLTP		
	- SLTA		
	- Diploma	2	5.0
	- Sarjana	1	2.5
	- Pascasarjana		
		26	65.0
		11	27.5
Jumlah		40	100.0
5	Penghasilan Perbulan		
	- ≤ Rp 1.000.000	3	7.5
	- Rp1.100.000 - Rp3.000.000	13	32.5
	- Rp3.100.000 - Rp4.000.000	14	35.0
	- Rp4.100.000 - Rp5.000.000	10	25.0
	- > Rp 5.000.000		
Jumlah		40	100.0
6	Lama Masa Kerja		
	- < 5 Tahun	20	50.0
	- 5 - 10 Tahun	15	37.5
	- 10 – 20 Tahun	5	12.5
	- > 20 Tahun		
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 24 orang (60 %), sedangkan selebihnya sebanyak 16 orang (40%) berjenis kelamin perempuan. Frekuensi responden yang tertinggi berdasarkan umur berada pada rentang umur 21-29 tahun, yaitu sebanyak 17 orang

(42,5%) dan disusul responden yang berumur pada rentang umur 30-39 tahun sebanyak 11 orang (27,5%) selanjutnya responden yang berumur pada rentang 40-49 tahun (25%). Sedangkan yang paling sedikit berada pada umur di rentang < 20 tahun, yaitu sebanyak 2 orang (5%). Tabel 4.4 juga menjelaskan bahwa status perkawinan responden yang belum menikah sebanyak 18 orang (45%), sedangkan yang menikah sebanyak 22 orang (55%). Status responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa responden tamatan SLTA sebanyak 2 orang (5%), 1 orang responden merupakan lulusan diploma (2,5%), dan yang paling tertinggi yaitu lulusan sarjana sebanyak 26 orang (65%), selanjutnya hanya 11 orang (27,5%) yang berpendidikan pascasarjana.

1.3.1.2 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient Of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 18.0*. Berdasarkan *out-put* computer (lampiran *out-put* (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.320, (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 40 - 2 = 38$ pada lampiran *out-put* SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item 1	Y	0.884	0.320	Valid
Item 2		0.759	0.320	Valid
Item 3		0.893	0.320	Valid
Item 4		0.826	0.320	Valid
Item 5		0.721	0.320	Valid
Item 1	X1	0.553	0.320	Valid
Item 2		0.702	0.320	Valid
Item 3		0.507	0.320	Valid
Item 1	X2	0.544	0.320	Valid
Item 2		0.716	0.320	Valid
Item 3		0.543	0.320	Valid
Item 4		0.490	0.320	Valid
Item 5		0.372	0.320	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliable apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.6
Reabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.813	0.60	Reliable

2	Pengembangan Karir (X1)	0.664	0.60	Reliable
3	Pelatihan (X2)	0.877	0.60	Reliable

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pernyataan yang terlibat dalam masing-masing variable pengembangan karir (X_1) dengan nilai 0.664, pelatihan (X_2) dengan nilai 0.887 dan kinerja karyawan dengan nilai 0.813, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variable tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0.60.

1.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variable bebas (X) dan variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistic parametric. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sample test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

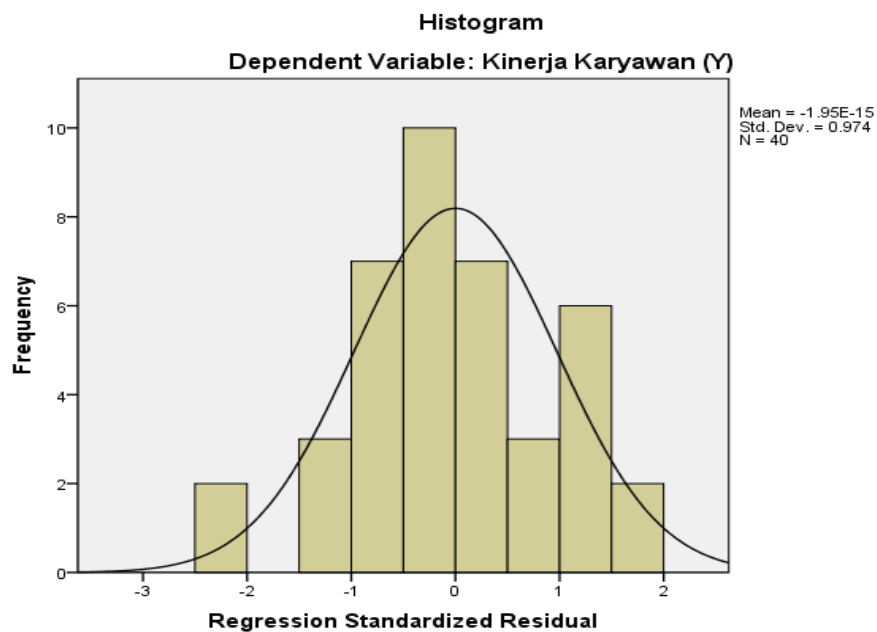
Tabel 4.7
Uji Normalitas

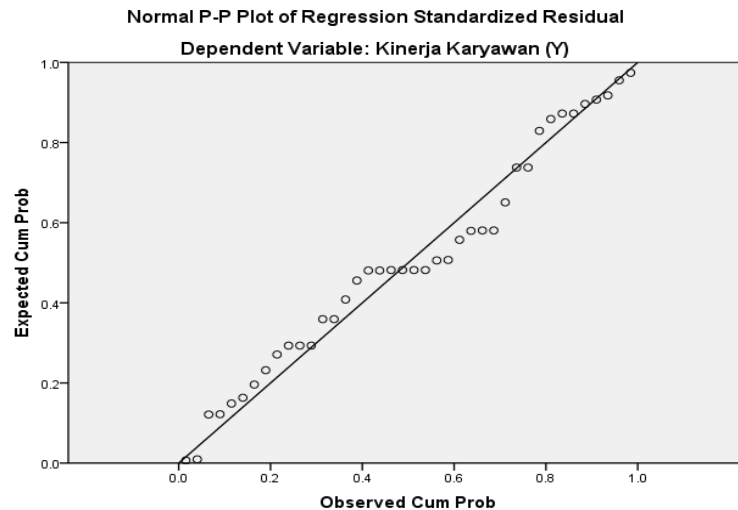
Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.117
Sig.	0.178

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variable-variabel penelitian adalah sebesar 0.178. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0.05). Ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.





Berdasarkan tampilan *output chart* di atas, kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar p-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan /pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0.10 maka artinya terjadi multikolineartitas dalam model regresi.

B. Berdasarkan Nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10.00 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X_1)	0.626	1.597
Pelatihan (X_2)	0.626	1.597

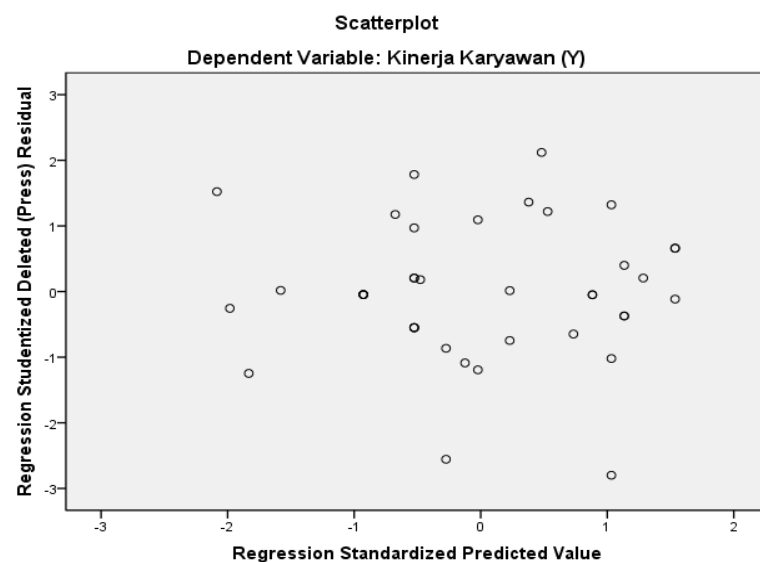
Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil output uji multikolinearitas pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas pada bab III sebelumnya, maka dan disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada keseluruhan variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak variance dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai variance yang sama, disebut homoskedastisitas. Dan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi

heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antar *Z prediction* (7.PRF.D) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residual nya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* pada output

SPSS, dimana menurut duwi priyatno (2009) pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

- b. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- c. Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka di indikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

1.4 Teknik Analisis Data

1.4.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel pengembangan karir (X_1), pelatihan (X_2) sebagai variabel bebas (independen variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta (a)	3.709	2.340	1.585	2.026	0.121
Pengembangan karir (X_1)	0.666	0.208	3.202	2.026	0.003
Pelatihan (X_2)	0.418	0.115	3.624	2.026	0.001

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,709 + 0,666 (X_1) + 0,418 (X_2) + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1.4.2 Koefisien Regresi (β)

- Koefisien konstanta sebesar 3,709 artinya bila mana variabel, pengembangan karir (X_1) dianggap konstan, (maka besarnya kinerja karyawan sebesar 3,709 dalam satuan skala likert).
- Besarnya koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,666 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 66,6%.
- Besarnya koefisien variabel pelatihan sebesar 0,418 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel pelatihan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 41,8%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 2 variabel yang diteliti, diketahui bahwa seluruh variabel, yaitu pengembangan karir (X_1), dan pelatihan (X_2) mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

1.4.3 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tabel Model Summary

R	R ²	Adjust R ²	Std. error of the estimate	Keterangan
0.787	0.619	0.598	1.33765	Korelasi kuat

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,787 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 78,70%. Artinya kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat sangat erat hubungannya dengan faktor pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2).
- Koefisien determinasi (R^2 adjust) sebesar 0,619. Artinya sebesar 61,90% perubahan-perubahan kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 38,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

1.4.4 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F hitung	F tabel	Sig
Regresi	107.395	2	53.698	30.010	3.252	0.000
Residual	66.205	37	1.789			

Total	173.600	39				
-------	---------	----	--	--	--	--

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel 4.9 menunjukkan Fhitung sebesar 30.010 sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,252. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.010 > 3,252$), sehinggadapat ditarik kesimpulan bahwa terima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, dengan demikian hipotesis alternative (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat probabilitas Sig (0.000).

1.4.5 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	T	Sig
1	Pegembangan Karir (X_1)	3.202	0.003

2	Pelatihan (X_2)	3.624	0.001
---	---------------------	-------	-------

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, secara parsial, antara lain:

1. Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh thitung (3,202) dan ttabel (2,021). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan signifikansi sebesar 0,003 atau probabilitas dibawa $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

2. Variabel Pelatihan

Hasil penelitian terhadap variabel pelatihan (X_2) diperoleh thitung (3,624) dan ttabel (2,021). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel dengan signifikansi sebesar 0.001 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

1.5 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan karir, dan pelatihan khususnya pada PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, diharapkan lebih memperhatikan

kebutuhan karir karyawan dan lebih meningkatkan pemberian pelatihan dan memberikan peluang untuk terus berkembang. Bagi karyawan diharapkan lebih sering mengikuti kegiatan pelatihan dan meningkatkan potensi, kompetensi dan kinerjanya sehingga dapat berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.

Secara teoritis implikasi lain dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan khususnya bagi direktur PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para peneliti agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pengembangan karir maupun pelatihan kinerja karyawan yang peneliti lakukan.

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan melalui pengembangan karir dan pelatihan sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, karyawan hendaknya melakukan evaluasi diri meyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap faktor-faktor pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, rata-rata pernyataan dipersepsikan responden sangat baik dengan diperoleh nilai rata-rata jawaban kuesioner yang lebih besar dari 3.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,787 atau 78,70%. Menandakan hubungan Linier positif dan berhubungan erat antara variabel bebas (X_1, X_2) terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, koefisien determinasi (R^2 adjust) sebesar 0,598 yang artinya faktor-faktor yang meliputi: pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, sebesar 59,80%. Jadi, perubahan faktor faktor kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat, akan dipengaruhi faktor lain selain faktor-faktor tersebut sebesar 40,20%.
3. Hasil Uji t yang menandakan besarnya tingkat pengaruh dari masing-masing variabel (X_1, X_2) terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara

Meulaboh Aceh Barat, hal ini dikarenakan semua variabel-variabel tersebut memiliki thitung yang lebih besar dari ttabel.

4. Hasil Uji F membuktikan bahwa faktor-faktor yang meliputi pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini yang menduga bahwa variabel-variabel yang meliputi pengembangan karir (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh Aceh Barat.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan variabel pelatihan kerja berdasar nilai t-hitung lebih dominan dibanding variabel lain, maka direktur PT Agro Sinergi Nusantara Meulaboh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pelatihan dan peluang untuk terus berkembang dan berpotensi demi meningkatkan prestasi kerja dan mengembangkan karir.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan kuesioner agar tidak terjadi kesalahan miltikoliniearitas yang menyebabkan variabel penaksir cenderung menjadi terlalu besar sehingga t-hitung menjadi terlalu kecil dan kurang signifikan.

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian lainnya, selain variabel yang sudah diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti: variabel disiplin kerja, mutasi kerja, rotasi kerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja, kompetensi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, d. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Vol. 6 No. 1 (2018): JE VOL 6 NO 1* .
- Ahyar, H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* . (A. Husnu (ed.); 1 ed.): CV. Pustaka Ilmu Group.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Edisi, 1 Zanafa.
- Akhmal, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi* , Vol 07 No. 01, 20-24.
- Arif, M. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toyota Astra Finance Service Surabaya. *Jurnal Ilmiah*.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources. prehalindo, Jakarta, Jilid 2*.
- Dicky Surya Handoko, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah*, Vol 1, No 1.
- Emron, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2018). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gracia, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 31-48.
- Greenhaus, J. H. (2019). *Career Management for Life (Fifth Edition ed.)*. New York: Routledge.

- Harjoyo, D. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNMPAM PRESS.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif (kesatu)*. Bandung: CV PustakaSetia.
- Khasanah, U. a. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang . *E-ISSN : 2622-304X, P-ISSN : 2622-3031* .
- Lumintang, S. &. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegar, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.
- Mora, J. d. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165*.
- Muhammad, B. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Nasir, S. d. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) TBK Cabang Keutapang. *E-ISSN: 2598-635X , Vol. 4, No. 3, 446-458*.
- Ningsih, S. S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Madiun. *Skripsi*.
- Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job, Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMA), Vol, 09 No 2, 136*.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Saefuddin, E. M. (2019). The Influence of Training, Motivation and Work Ethics On The Internal Communication and Their Impact On The Employee Performance. *European Journal of Business and Management, 11 (24)*.
- Segoro, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, CV Budi Utama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.

- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Finance Jakarta . *ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490*, Vol. 9 I No.2, hal 102-109.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media Group.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18-33.
- Syahza, A. (2021). *Metode Penelitian*. Pekan Baru: UR Press.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Penelitian bersifat ilmiah agar mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Aceh (UNMUHA). Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pernyataan. Berilah (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. Identitas Saya

1. Jenis Kelamin

- Laki-laki ☐
- Perempuan ☐

2. Usia

- ≤ 20 tahun ☐
- 21-29 tahun ☐
- 30-39 tahun ☐
- 40-49 tahun ☐
- > 50 tahun ☐

2. Status Perkawinan

- Menikah ☐
- Belum Menikah ☐
- Pernah Menikah ☐

3. Pendidikan

- SLTP ☐
- SLTA ☐
- Diploma ☐
- Sarjana ☐
- Pascasarjana ☐

4. Jumlah Penghasilan Saya Perbulan

- ≤ Rp 1.000.000 ☐
- Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000 ☐

- Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000

- Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000

- > Rp 5.000.000

5. Masa Kerja

- < 5 tahun

- 5 - 10 tahun

- 10 – 20 tahun

- > 20 tahun

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
2.	Saya mampu mengerjakan tugas dengan teliti dan rapi					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki dengan tepat waktu					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk mengusulkan ide ide cemerlang dalam bekerja					
5.	Saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik					

2. Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan pada saya dalam mengembangkan bakat dan potensi untuk mengembangkan karir					
3.	Karir bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya					

3. Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Jenis pelatihan yang selama ini dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan					
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
3	Materi pelatihan yang diberikan dapat menambah wawasan peserta pelatihan					
4	Metode pelatihan sesuai dengan jenis materi pelatihan dapat membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.					
5	Peserta mengikuti pelatihan memiliki antusias yang tinggi					

Lampiran 2

MASTER TABEL KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan	Penghasilan Perbulan	Masa Kerja
1	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
2	Laki-Laki	21-29 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
3	Laki-Laki	< 20 tahun	Belum Menikah	SLTA	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
4	Laki-Laki	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	< 5 tahun
5	Laki-Laki	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	< 5 tahun
6	Laki-Laki	21-29 tahun	Belum Menikah	S2	< Rp 1.000.000	< 5 tahun
7	Laki-Laki	21-29 tahun	Menikah	Diploma	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	< 5 tahun
8	Laki-Laki	21-29 tahun	Belum Menikah	SLTA	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	5 - 10 tahun
9	Laki-Laki	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	< 5 tahun
10	Perempuan	21-29 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
11	Laki-Laki	30-39 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	5 - 10 tahun
12	Perempuan	40-49 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10 - 20 tahun
13	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
14	Laki-Laki	30-39 tahun	Menikah	S2	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
15	Laki-Laki	30-39 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
16	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
17	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
18	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	SLTA	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	< 5 tahun
19	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
20	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
21	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	5 - 10 tahun
22	Laki-Laki	30-39 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
23	Laki-Laki	30-39 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
24	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	< Rp 1.000.000	< 5 tahun

25	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
26	Perempuan	< 20 tahun	Belum Menikah	Sarjana	< Rp 1.000.000	< 5 tahun
27	Perempuan	21-29 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
28	Laki-Laki	30-39 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
29	Perempuan	30-39 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	5 - 10 tahun
30	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	5 - 10 tahun
31	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
32	Laki-Laki	30-39 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10 - 20 tahun
33	Perempuan	40-49 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10 - 20 tahun
34	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10 - 20 tahun
35	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	< 5 tahun
36	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	S2	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10 - 20 tahun
37	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
38	Laki-Laki	30-39 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun
39	Perempuan	21-29 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	< 5 tahun
40	Laki-Laki	40-49 tahun	Menikah	S2	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	5 - 10 tahun

Lampiran 3

MASTER TABEL KUESIONER

No	Kinerja Karyawan							Pengembangan Karir					Pelatihan							
	1	2	3	4	5	Jlh	Y	1	2	3	Jlh	X1	1	2	3	4	5	Jlh	X2	
1	5	4	5	4	4	22	4,4	4	4	4	12	4,0	4	5	4	4	4	21	4,2	
2	4	4	3	3	4	18	3,6	3	3	4	10	3,3	4	4	3	4	4	19	3,8	
3	5	5	5	5	5	25	5,0	4	4	5	13	4,3	5	4	5	5	5	24	4,8	
4	5	4	5	4	5	23	4,6	4	5	4	13	4,3	4	5	4	5	4	22	4,4	
5	4	4	5	5	5	23	4,6	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0	
6	3	4	4	5	5	21	4,2	4	4	5	13	4,3	5	5	5	4	4	23	4,6	
7	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	4	12	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0	
8	4	4	5	4	4	21	4,2	5	5	5	15	5,0	4	3	3	3	4	17	3,4	
9	5	5	5	5	5	25	5,0	5	5	5	15	5,0	5	5	5	5	5	25	5,0	
10	4	4	5	4	5	22	4,4	4	5	4	13	4,3	5	5	5	5	5	25	5,0	
11	4	3	3	3	4	17	3,4	4	3	4	11	3,6	3	4	4	3	4	18	3,6	
12	4	4	4	4	4	20	4,0	4	3	4	11	3,6	3	4	3	3	4	17	3,4	
13	3	4	4	4	4	19	3,8	3	4	4	11	3,6	3	4	4	4	4	19	3,8	
14	4	4	4	5	4	21	4,2	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0	
15	4	5	5	4	5	23	4,6	5	4	5	14	4,6	5	5	5	5	4	24	4,8	
16	5	5	4	4	5	23	4,6	5	4	5	14	4,6	5	5	5	5	5	25	5,0	
17	4	4	3	3	4	18	3,6	4	4	5	13	4,3	4	4	4	5	4	21	4,2	
18	5	5	5	4	5	24	4,8	5	5	5	15	5,0	5	5	5	5	5	25	5,0	
19	5	5	5	5	5	25	5,0	5	5	5	15	5,0	5	5	5	5	5	25	5,0	
20	5	5	4	5	4	23	4,6	5	4	5	14	4,6	5	5	5	5	5	25	5,0	
21	4	4	4	4	5	21	4,2	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0	
22	4	4	4	4	4	20	4,0	5	5	5	15	5,0	5	5	5	4	4	23	4,6	

23	5	4	4	5	4	22	4,4	5	5	5	15	5,0	5	4	5	5	4	23	4,6
24	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	4	12	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
25	5	5	5	4	4	23	4,6	4	5	5	14	4,6	5	5	5	4	5	24	4,8
26	4	5	5	5	5	24	4,8	5	4	5	14	4,6	5	5	5	5	5	25	5,0
27	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	5	13	4,3	4	4	5	4	4	21	4,2
28	4	5	5	5	5	24	4,8	5	5	5	15	5,0	4	4	4	4	5	21	4,2
29	4	4	4	4	4	20	4,0	3	4	5	12	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
31	4	4	4	5	5	22	4,4	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0
31	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0
32	4	5	5	5	5	24	4,8	4	5	5	14	4,6	4	4	4	5	5	22	4,4
33	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	5	13	4,3	4	4	4	5	5	22	4,4
34	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	4	12	4,0	4	4	4	4	4	20	4,0
35	4	4	4	4	4	20	4,0	5	5	4	14	4,6	4	4	4	4	4	20	4,0
36	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0
37	5	5	5	5	5	25	5,0	5	5	5	15	5,0	4	4	5	5	5	23	4,6
38	5	4	5	5	5	24	4,8	5	5	5	15	5,0	5	4	5	5	5	24	4,8
39	4	5	5	4	4	22	4,4	5	4	4	13	4,3	5	5	5	4	4	23	4,6
40	4	4	4	4	4	20	4,0	4	4	5	13	4,3	4	4	4	4	4	20	4,0

Lampiran 4

SPSS OUT PUT

Frequency Table

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	5.0	5.0	5.0
	21-29 tahun	17	42.5	42.5	47.5
	30-39 tahun	11	27.5	27.5	75.0
	40-49 tahun	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	22	55.0	55.0	55.0
	Belum menikah	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	5.0	5.0	5.0
	Diploma	1	2.5	2.5	7.5
	sarjana	26	65.0	65.0	72.5
	S2	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp.1.000.000	3	7.5	7.5	7.5
	Rp 1.100.000 - Rp 3.000.000	13	32.5	32.5	40.0
	Rp 3.100.000 - Rp 4.000.000	14	35.0	35.0	75.0
	Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	20	50.0	50.0	50.0
	5-10 tahun	15	37.5	37.5	87.5
	10-20 tahun	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5.0	5.0	5.0
	S	26	65.0	65.0	70.0
	STS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	26	65.0	65.0	67.5
	STS	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	20	50.0	50.0	57.5
	STS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	23	57.5	57.5	65.0
	STS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	23	57.5	57.5	57.5
	STS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	22	55.0	55.0	62.5
	STS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	23	57.5	57.5	65.0
	STS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	30.0	30.0	30.0
	STS	28	70.0	70.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Deksripsi Kuesioner Variabel Pelatihan

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	22	55.0	55.0	62.5
	STS	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.5	2.5	2.5
	S	25	62.5	62.5	65.0
	STS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	20	50.0	50.0	57.5
	STS	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	7.5	7.5	7.5
	S	21	52.5	52.5	60.0
	STS	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	26	65.0	65.0	65.0
STS	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Reabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Karyawan Reliability

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.3500	3.310	.428	.825
Y2	17.3000	2.985	.673	.757
Y3	17.2500	2.603	.728	.734
Y4	17.3250	2.892	.590	.780
Y5	17.1750	3.122	.609	.775

Reabilitas dan Validitas
Variabel Pengembangan
Karir
Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Case Processing Summary

		N	%		
Cases	Valid	40	100.0		
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	40	100.0		
X1.1	8.9750	.743	.553	.456	
X1.2	9.0000	.769	.537	.480	
X1.3	8.5750	1.122	.360	.704	

Reabilitas dan Validitas Variabel Pelatihan**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%	
Cases	Valid	40	100.0	
	Excluded ^a	0	.0	
	Total	40	100.0	

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17.3500	3.362	.801	.827
X2.2	17.3250	3.917	.635	.868
X2.3	17.3000	3.292	.813	.824
X2.4	17.3250	3.507	.707	.852
X2.5	17.3000	4.113	.597	.876

UJI NORMALITAS**NPar Tests**

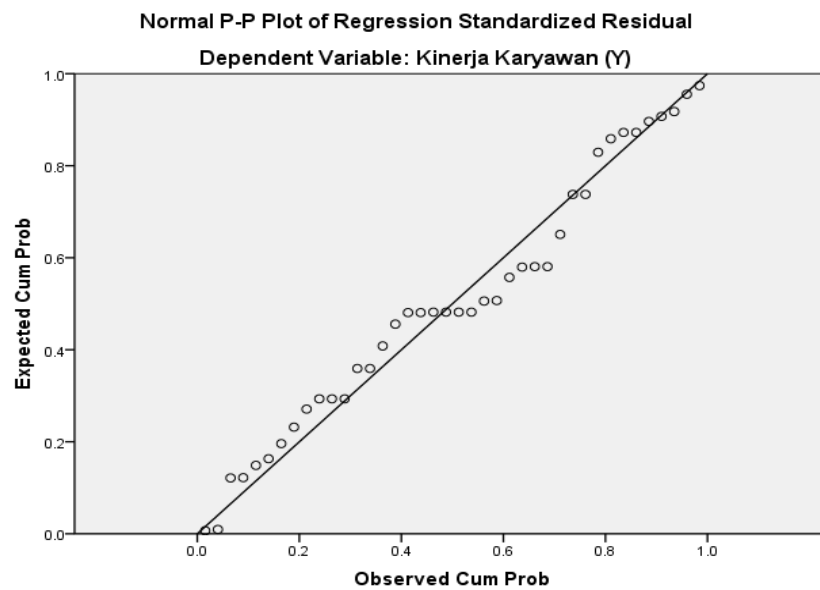
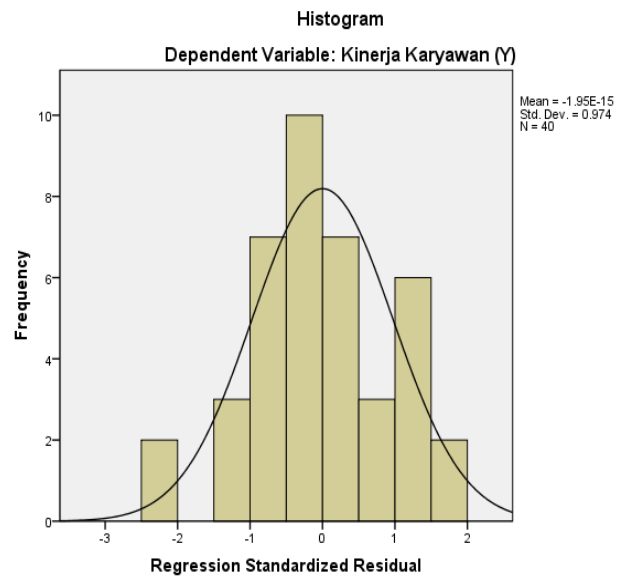
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30290265
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.080
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Charts



Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengembangan (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X ₁)	0.626	1.597
Pelatihan (X ₂)	0.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

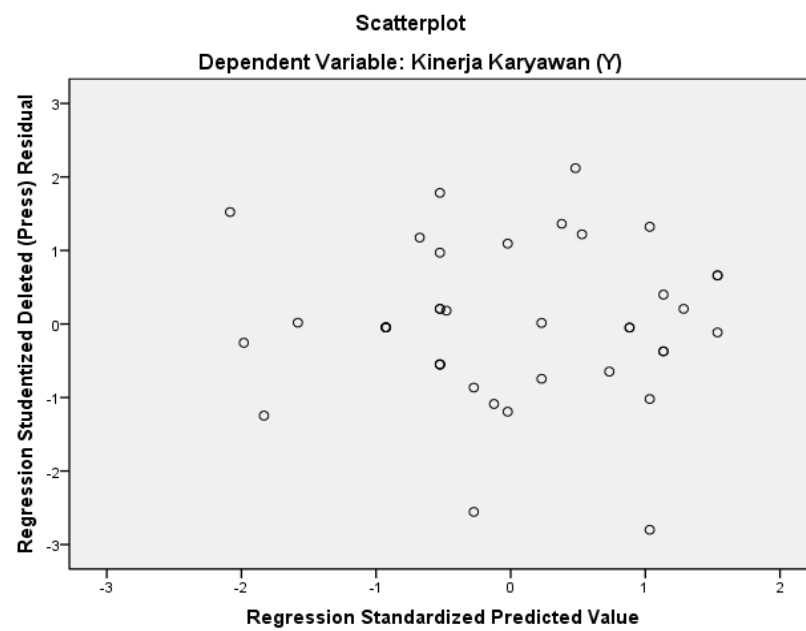
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.1415	24.1490	21.6000	1.65944	40
Std. Predicted Value	-2.084	1.536	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.220	.834	.348	.115	40
Adjusted Predicted Value	17.8454	24.1629	21.5931	1.66531	40
Residual	-3.31356	2.60168	.00000	1.30290	40
Std. Residual	-2.477	1.945	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.572	2.026	.002	1.007	40
Deleted Residual	-3.57214	2.82313	.00689	1.39372	40
Stud. Deleted Residual	-2.800	2.120	-.002	1.042	40
Mahal. Distance	.079	14.203	1.950	2.411	40
Cook's Distance	.000	.172	.023	.038	40
Centered Leverage Value	.002	.364	.050	.062	40

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedasitas

Charts



Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengembangan (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.598	1.33765	1.981

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pengembangan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengembangan (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.395	2	53.698	30.010	.000 ^a
	Residual	66.205	37	1.789		
	Total	173.600	39			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Pengembangan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.709	2.340		1.585	.121
	Pengembangan (X1)	.666	.208	.411	3.202	.003
	Pelatihan (X2)	.418	.115	.465	3.624	.001

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan (X2), Pengembangan (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203

40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313

90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197

45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Nilai T Tabel

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663

37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682

87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662

43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

N	Nilai kritis	n	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235
24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227
27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220
33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213
37	0,325	87	0,213

38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207

44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194