

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA
JALAN LENGKUAS INDAH
KM 20 KIJANG**

SKRIPSI

HEIGA SARATIAS

NIM : 15612131



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

2019

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA
JALAN LENGKUAS INDAH
KM 20 KIJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

Nama : Heiga Saratias

NIM : 15612131

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SUMBER IZUMI MAS PERKASA
JALAN LENGKUAS INDAH
KM.20 KIJANG**

Diajukan Kepada :

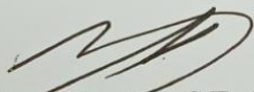
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Heiga Saratias
NIM : 15612131

Menyetujui :



Pembimbing Pertama,


Yudi Carsana, S.E., M.M.
NIDN. 1016076601/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,


Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, MM.
NIDN: 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SUMBER IZUMI MAS PERKASA
JALAN LENGKUAS INDAH
KM.20 KIJANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :


Nama : Heiga Saratias
NIM : 15612131


Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

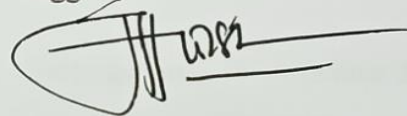
Ketua,

Sekretaris,


Yudi Carsana, S.E., M.M
NIDN. 1016076601/Asisten Ahli


Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601/Lektor

Anggota


Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Tanjungpinang, 10 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Heiga Saratias
NIM : 15612131
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas
Perkasa Jalan Lengkuas Indah Km.20 Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 November 2019

Penyusun



HEIGA SARATIAS
NIM : 15612131

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada kita semua

Alhamdulillahirobbil'alamin

Sujud syukur kepada Allah SWT yang telah menciptakan semua makhluk dibumi ini . Atas takdir dan Karunia-Nya telah menjadi saya manusia yang mamou bersyukur dan menjalani semua ujian hidup.

Dengan semangat dan tawakal skripsi ini saya buah , namun jika tanpa doa dari orang-orang terkasih skripsi ini tidak akan terselesaikan.Segala cobaan yang datang dalam penulisan skripsi ini, namun orang-orang terkasih yang selalu mendukung saya akan sedihjika saya tidak menyelesaikan skripsi ini.Khususnya kedua orang tua saya yang sudah berusaha keras untuk mengkuliahkan saya sampai saya mempunyai gelar SE.

Oleh karena itu terimakasih yang tak terhingga kuucapkan kepada my hero bapak Sakaharrasayadi dan ibu Ramisah yang selalu mendoakan saya denganmemberikan doa dan ridhonya. Karena ridho Allah SWT adalah ridho kedua orangtua saya yang dengan bangganya mereka akan bilang “Putri yang memakai Baju Toga itu adalah Putriku”

Untuk almamater dan jaket KKN saya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Terimakasih karena telah memberikan kenangan dan pelajaran yang tak akan terlupakan selamamasa perkuliahan saya ini.

Semoga Ilmu yang ku pelajari dari Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dapat berguna dan menambah wawasan saya unntuk melangkah dimasa depan.

Aminallahummaamin

“These memories will never disappear from my memory and I am pround of my campus”

MOTTO

“ Tuhan tidak akan merubah nasib suatu bangsa jika bangsa itu tidak mau merubahnya”

(Ir. Soekarno)

“Ambillah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya “

(Nabi Muhammad SAW)

“Dendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”

(Aristoteles)

“Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya kepada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada dialah tempat meminta dan memohon. Yakin , Ikhlas dan Istiqomah”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah melimpahkan karunia-Nya kepada kita semua

Alhamdulillahirobbil'alamin

Sujud syukur kepada Allah SWT yang telah menciptakan semua makhluk dibumi ini . Atas takdir dan Karunia-Nya telah menjadi saya manusia yang mamou bersyukur dan menjalani semua ujian hidup.

Dengan semangat dan tawakal skripsi ini saya buah , namun jika tanpa doa dari orang-orang terkasih skripsi ini tidak akan terselesaikan.Segala cobaan yang datang dalam penulisan skripsi ini, namun orang-orang terkasih yang selalu mendukung saya akan sedihjika saya tidak menyelesaikan skripsi ini.Khususnya kedua orang tua saya yang sudah berusaha keras untuk mengkuliahkan saya sampai saya mempunyai gelar SE.

Oleh karena itu terimakasih yang tak terhingga kuucapkan kepada my hero bapak Sakaharrasayadi dan ibu Ramisah yang selalu mendoakan saya denganmemberikan doa dan ridhonya. Karena ridho Allah SWT adalah ridho kedua orangtua saya yang dengan bangganya mereka akan bilang “Putri yang memakai Baju Toga itu adalah Putriku”

Untuk almamater dan jaket KKN saya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Terimakasih karena telah memberikan kenangan dan pelajaran yang tak akan terlupakan selamamasa perkuliahan saya ini.

Semoga Ilmu yang ku pelajari dari Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dapat berguna dan menambah wawasan saya unntuk melangkah dimasa depan.

Aminallahummaamin

“These memories will never disappear from my memory and I am pround of my campus”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER IZUMI MAS PERKASA JL.LENGKUAS INDAH KM.20 KIJANG” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Strata -1 pada Program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat beriring salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, amin.

Dalam penyusunan skripsi ini , penulis tentu tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang selalu mendukung . Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Yudi Carsana, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan memberikan saran serta masukan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulisan baik memberikan saran serta penulisan yang baik dan benar dan membantu dalam penulisan skripsi ini .
6. Terimakasih kepada Dosen dan seluruh Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang telah mendidik ,memberi informasi dan memberikan ilmu pengetahuan selam perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Nova Pratama Satrya selaku HRD PT.Sumber Izumi Mas Perkasa yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
8. Temikasih yang sebesar-besarkan kepada kedua orang tua saya , Bapak Sakaharrasayadi dan Ibu Ramisah yang telah memberikan doa dan supportnya kepada saya diwaktu saya mulai lelah mengerjakan dan mulai putus asa mengerjakan skripsi ini , kedua orang tua saya tidak pernah lelah memberikan supportnya dan mengingatkan saya untuk segera menyelesaikan tanggung jawab saya dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada calon imamku Amri Wijaya sudah memberikan motivasi , dukungan , semangat dan selalu menemani saya mengerjakan dan mencari referensi untuk mengerjakan skripsi ini serta memberikan perhatian yang luar biasa untuk membuat saya melawan rasa malas.
10. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya mas Eko Heri Purwanto, Endah , kak Nila , Manajemen Sore 1, dan KKN kelompok 10 Teluk Bakau , teman kantor saya Biro Kesra Pemprov Kepri dan teman-

teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada saya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dan semoga karya saya ini bermanfaat bagi kita semua dan dapat dijadikan referensi .

Tanjungpinang, 29 November 2019

Penulis

HEIGA SARATIAS
NIM : 15612131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Hal
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PESRSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.6. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen.....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2.1.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Pelatihan	17
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	17
2.1.3.2 Jenis-jenis Pelatihan	18
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan.....	19
2.1.3.4 Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan	20
2.1.3.5 Metode Pelatihan.....	21
2.1.3.6 Evaluasi Program Pelatihan	23
2.1.3.7 Indikator Pelatihan	24
2.1.4 Pengembangan Personil Karyawan	24
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Personil Karyawan.....	24
2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Personil Karyawan.....	25
2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Personil Karyawan.....	26
2.1.4.4 Prinsip Pengembangan Personil Karyawan.....	29
2.1.4.5 Metode Pengembangan Personil Karyawan.....	31
2.1.4.6 Peserta Pengembangan Personil Karyawan	32
2.1.4.7 Indikator Pengembangan Personil Karyawan	33
2.1.5 Kinerja Karyawan	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.1.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	34
2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	35
2.1.5.4 Tujuan Kinerja Karyawan	36
2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	37
2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan	38
2.2 Kerangka Pemikiran	39
2.3 Hipotesis	40
2.4 Penelitian Terdahulu	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	45
3.1 Pengertian Penelitian	45

3.2 Jenis Penelitian	45
3.3 Jenis Data.....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Studi Perpustakaan	47
3.3.2 Kuesioner	48
3.3.2 Wawancara dan Survey	48
3.5 Populasi dan Sampling	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel	48
3.6 Definisi Operasional Variabel	49
3.7 Teknik Pengolaan Data	50
3.7.1 Editing	51
3.7.2 Coding	51
3.7.3 Scoring	51
3.7.4 Tabulating	52
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.8.1 Uji Kualitas Data	52
3.8.1.1 Uji Validitas	52
3.8.1.2 Uji Realibilitas.....	52
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.2.1 Uji Normalitas	54
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas	55
3.8.2.3 Uji Auto Korelasi	55
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.8.4 Uji Hipotesis	57
3.8.4.1 Uji T	57
3.8.4.2 Uji F.....	57
3.8.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	58
3.9 Lokasi Penelitian	59
3.10 Jadwal Penelitian	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42

4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Latar Belakang PT.Sumber Izumi Mas Perkasa	61
4.1.1.1 Visi dan Misi PT.Sumber Izumi Mas Perkasa	62
4.1.1.2 Struktur Organisasi.....	62
4.1.2 Karakteristik Responden.....	65
4.1.2.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.1.2.2 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.1.3 Analisis Data.....	67
4.1.3.1 Uji Kualitas Data	67
4.1.3.1.1 Uji Validitas.....	67
4.1.3.1.2 Uji Reabilitas	69
4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik	70
4.1.3.2.1 Uji Normalitas	70
4.1.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas	71
4.1.3.2.3 Uji Autokorelasi	71
4.1.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
4.1.3.4 Uji Hipotesis.....	73
4.1.3.4.1 Uji T.....	73
4.1.3.4.2 Uji F.....	75
4.1.3.4.3 Uji R^2	76
4.2 Pembahasan	77
4.2.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	77
4.2.2 Pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V PENUTUP	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
<i>CURICULUM VITAE</i>	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.2	Jadwal Penelitian	59
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
4.3	Hasil Uji Validitas Variabel	68
4.4	Hasil Uji Reabilitas	69
4.5	Hasil Uji Auto Korelasi	72
4.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
4.7	Hasil Uji t	74
4.8	Hasil Uji F	76
4.9	Hasil Uji Determinan (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	39
4.2	Struktur Organisasi	63
4.2	Hasil Uji Normalitas	70
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Kuisioner
2	Tabulasi Data Responden Variabel X dan Y
3	Olahan Data SPSS 24
4	Surat Penelitian dari Kampus STIE Pembangunan Tanjungpinang
5	Surat Keterangan Selesai Penelitian Dari Dinas/ Instansi Pemerintahan
6	Hasil Plagiat
7	Biodata

ABSTRAK
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.SUMBER IZUMI MAS PERKASA JL.LENGKUAS
INDAH KM.20 KIJANG

Heiga Saratias, 15612131. Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang,

Heigasaratias23@gmail.com

PT.Sumber Izumi Mas Perkasa adalah salah satu perusahaan yang memproduksi air minum kemasan yang memiliki beberapa ukuran yaitu berbentuk gelas , ukuran 240 ML,330 ML, dan 550 ML dengan merk air Sanford dan memiliki 68 karyawan.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Izumi Mas Perkasa Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kijang, menganalisis Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Izumi Mas Perkasa Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kijang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Penelitian Kuantitatif atau metode tradisional.Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 68 orang.Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 68 orang.

Hasil analisis regresi linier berganda didapat model regresi linier berganda yaitu $Y = 1,075 + 1,361X_1 + 0,218X_2$.Hasil uji t (parsial) didapati bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Hasil uji f (simultan) didapati bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan f hitung lebih besar daripada f tabel ,dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pengembangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Variabel bebas yaitu Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel independent yaitu pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 96% sedangkan sisanya 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh sebab itu , peneliti menyarankan agar PT.Sumber Izumi Mas Perkasa tetap menjaga kualitas dan program-program pelatihan dan pengembangan bagi seluruh karyawan pada PT.Sumber Izumi Mas Perkasa Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kijang

Kata Kunci : Pelatihan , Pengembangan, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : 1. Yudi Carsana, S.E., M.M
2. Betty Leindarita, S.E., M.M

ABSTRACT
**THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA JL. LENGKUAS
INDAH KM. 20 KIJANG**

Heiga Saratias, 15612131. Management of STIE Pembangunan Tanjungpinang,

Heigasaratias23@gmail.com

PT. Sumber Izumi Mas Perkasa is one of the companies that produces bottled drinking water which has several sizes, namely glass, 240 ML, 330 ML, and 550 ML with Sanford water brand and has 68 employees. This research aims to analyze the training effect on Employee Performance at PT.Sumber Izumi Mas Perkasa Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kijang, analyzing the Development of the effect on Employee Performance at PT.Sumber Izumi Mas Perkasa Jl.Lengkuas Indah Km.20 Kijang.

This type of research used in this study is to use quantitative research or traditional methods. The number of population used in this study was 68 people. The sample technique used in this study was saturated sample so that the sample used in this study was 68 people.

The results of multiple linear regression analysis obtained multiple linear regression models, namely $Y = 1.075 + 1.361X_1 + 0.218X_2$. The results of the t test (partial) found that the Training and Development variable has a partial effect on the Employee Performance variable. This is proven by t arithmetic greater than t table. The f (simultaneous) test results found that the Training and Development variable together had a significant effect on the Employee Performance variable. This is proven by f count greater than f tables, using the SPSS 24 application.

The conclusion of this study is that the training variable partially influences Employee Performance. Development Variable does not significantly influence Employee Performance. And the independent variable namely Training and Development simultaneously affect the Employee Performance. The influence of the independent variable, namely training and development, has an effect on the dependent variable, namely employee performance by 96% while the remaining 4% is influenced by other variables not examined in this study. Therefore, researchers suggest that PT. Sumber Izumi Mas Perkasa still maintain the quality and training and development programs for all employees at PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Jl. Lengkuas Indah Km.20 Kijang

Keywords: Training, Development, Employee Performance

Adviser Lecturer I : 1. Yudi Carsana, S.E., M.M

Adviser Lecturer II : 2. Betty Leindarita, S.E., M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Untuk melakukan sesuatu yang diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Tujuan yang ingin dicapai beragam tergantung dari jenis sebuah organisasi. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang serta sumber daya organisasi lainnya. (Sule & Saefullah, 2014)

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menjadi kunci kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia akan berkompetisi untuk memajukan perusahaan dan membuat perbedaan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas, berorientasi pada pekerjaan, berbasis ilmu pengetahuan baik umum maupun agama, dan memiliki keterampilan. Keterampilan adalah suatu hal yang penting sebagai roda pergerakan agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan berdasarkan visi yang dibuat dengan mewujudkannya kedalam misi perusahaan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak akan dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karenanya

suatu perusahaan harus dapat menjalankan sistem manajemen sumber daya dengan sangat baik .

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan (Hartatik , Indah Puji , S.E., 2014). Oleh karena itu perusahaan harus dapat, menyeleksi dan merekrut karyawan yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat di tempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan dibidangnya.

Selain menyeleksi dan merekrut serta menempatkan karyawan dibidangnya perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang dilakukan untuk berdampak untuk memajukan perusahaan dan mencapai kinerja yang optimal sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Selain karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan perusahaan juga harus memperhatikan hal yang sangat penting yaitu kinerja karyawan terhadap perusahaan yang harus diperhatikan secara seksama karena kinerja dari karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2016)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas yang diicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi setiap karyawan yang dapat melakukan pekerjaannya agar lebih efektif. Pelatihan biasanya dilakukan pada semua tingkat dalam perusahaan dari tingkat

bawah. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman dan pengetahuan pada pelaksanaan, proses pelatihan dikendalikan tugas tertentu. Pelatihan pada dasarnya adalah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar ataupun kecil. Pelatihan juga bukan pemborosan, mengingat hasil lebih besar daripada biayanya. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis dimasa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. (Mangkunegara, 2013).

Pengembangan adalah proses karyawan untuk memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan dapat mengerjakan tugasnya dimasa mendatang. Proses pengembangan adalah orang yang dikembangkan bakat dan keterampilannya. Pengembangan lebih berkaitan dengan membuka potensi. Dalam proses pengembangan orang tidak memulai dari sesuai yang baru, pengembangan diartikan sebagai membangun, memperluas, mentransfortasi dan beradaptasi pada pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang telah ada. (Kaswan, 2016).

PT.Sumber Izumi Mas Perkasa adalah salah satu perusahaan yang memproduksi air minum kemasan atau minuman ringan yang beralamat di Jl. Lengkuas Indah KM. 20 Kelurahan Gunung Lengkuas Kecamatan Bintan Timur Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau. PT Sumber Izumi Mas Perkasa adalah perusahaan yang menjual air kemasan yang mempunyai beberapa ukuran yang bervariasi yaitu air kemasan yang berbentuk gelas, ukuran 240 ML, 330

ML, dan 550 ML dengan merk Sanford. Awalnya PT. Sumber Izumi Mas Perkasa ini berdiri pada tanggal 9 September 1999 dan mulai beroperasi pada tahun 2000 dan memproduksi air dalam kemasan yang diberi merk Sanqua, tetapi setelah beberapa kurun waktu dan pada tahun 2009 berganti merk menjadi Sanford. Dan merk sanford dipakai oleh PT.Sumber Izumi Mas Perkasa hingga sekarang.

PT. Sumber Izumi Mas Perkasa memiliki 68 karyawan, yang terdiri dari 22 karyawan pria dan 46 karyawan wanita dengan masing-masing bagian yaitu Produksi, *Purchasing*, HRD, dan Marketing. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Sumber Izumi Mas Perkasa bahwa pelatihan dan pengembangan kepada karyawan berdasarkan lama kerja karyawan dan hasil kerjanya. Tetapi dari hasil observasi dan kuesioner yang diberikan peneliti dilapangan peneliti melihat karyawan yang dekat dan dikenal saja yang diberi Pelatihan untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya agar naik jabatan.

Pelatihan yang dilakukan secara tertutup dan karyawan yang terpilih saja yang dapat mengikuti pelatihan membuat karyawan lain memiliki kecemburuan yang mengakibatkan kinerja karyawan lain menurun sehingga tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan juga dilakukan hanya seminggu sekali setelah dilakukan pelatihan dan karyawan yang di pilih adalah karyawan yang dekat dan memiliki pengaruh untuk kemajuan perusahaan saja.

Sehingga karyawan yang tidak memiliki pengaruh penting dan tidak dekat dengan atasan tidak akan naik jabatan. Ada beberapa karyawan yang di lihat dari observasi peneliti tidak naik jabatan hinngga 10-15 tahun bahkan sampai habis kontrak kerja mereka tidak naik jabatan dan mereka tetap pada pekerjaan awal

yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan jarang dan membutuhkan waktu yang lama untuk mengadakan pelatihan kembali. Sehingga sulit untuk karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya dan menaiki jenjang karir yang lebih baik. Sehingga peneliti mengajukan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Izumi Mas Perkasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan peneliti merumuskan masalah yang diteliti yang berjudul. Maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa?
2. Apakah pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas masih banyak permasalahan yang harus dilakukan dalam penelitian ini. Mengingat dengan adanya permasalahan di dalam perusahaan. Maka dalam melakukan penelitian ini dibatasi pada :

- a. Pelatihan dilaksanakan dalam upaya meningkatkan pemahaman pada karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Jl. Lengkuas Indah KM.20 Kijang.
- b. Memberikan pelatihan untuk meningkatkan daya tangkap karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa dimana karyawan mempunyai daya tangkap yang kurang untuk memahami materi dan strategi yang efektif dan efisien yang harus dilakukan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Dalam hal ini kegunaan praktis di bagi menjadi 3 terhadap:

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat menjadi bahan informasi serta masukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala didalam perusahaan, sehingga dapat dipertimbangkan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan memajukan perusahaan serta untuk lebih meningkatkan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan didalam dalam perusahaan. Guna meningkatkan kualitas karyawan dan mengurangi resiko yang mungkin akan terjadi dan mengalami kerugian yang besar.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang pelatihan dan pengembangan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan untuk perbandingan antara teori dan kenyataan terutama didalam pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu Perusahaan.

3) Bagi pembaca

Untuk menambah informasi dan wawasan mengenai penelitian ini tentang pelatihan dan pengembangan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan tentang kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi yang bermanfaat. Sehingga karyawan dapat menjalankan fungsi dan tugas yang di tentukan oleh pihak perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Penelitian ini terdiri dari lima bab dan akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti uraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan peneliti, batasan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang gambaran cara yang akan digabungkan dalam penelitian terkait yaitu jenis penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik Analisa data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di bahas permasalahan dari penelitian dan memaparkan hasil-hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut (Sule & Saefullah, 2014) Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam perusahaan melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang serta sumber daya yang ada didalam organisasi. Manajemen juga di sebut sebagai seni proses dalam menyelesaikan sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Solihin, 2011) Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien .

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut (Batlajery, 2016) fungsi Manajemen dapat dijelaskan dalam beberapa hal diantaranya:

- a. Perencanaan

Suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai perusahaan dan melakukan langkah-langkah yang strategis untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan perencanaan manajer dapat mengetahui apa saja yang harus dilakukan dan cara melakukannya.

b. Pengorganisasian

Proses pemberi perintah, pengaplikasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk penerapan rencana dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa kegiatan dalam pengorganisasian/ perusahaan yaitu: membagi komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok, membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan pengelompokan tersebut, Menetapkan wewenang diantara kelompok atau unit organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu proses untuk menumbuhkan semangat (motivasi) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan pengarahan seorang manajer menciptakan komitmen serta mendorong usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam sebuah perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) mempunyai fungsi untuk menentukan standar prestasi, mengukur prestasi mengenai apa yang telah dicapai selama ini,

membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi, melakukan perbaikan jika terdapat penyimpangan dari standar prestasi yang ditetapkan atau yang sudah terorganisir di dalam sebuah perusahaan/ organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia juga memiliki penelitian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasional. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya Manusia dapat disebut juga dengan personil, tenaga kerja, karyawan, pekerja, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensitas. (Hamali, 2017)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi. Bidang ilmu berfokus kepada manusia dan manusia dipandang sebagai asset. Oleh karena itu MSDM sangat penting. MSDM adalah strategi mengelola manusia untuk tujuan-tujuan organisasi kedepan yang lebih efektif dan efisien. (Lubis, Hermanto, & Edison, 2018)

2.1.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali, 2017) yaitu memberikan berbagai manfaat baik pada pekerja atau perusahaan, berikut ini adalah beberapa manfaat MSDM:

Bagi perusahaan:

- a. Perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan
- b. Perusahaan memiliki sistem informasi SDM
- c. Perusahaan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
- d. Perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien
- e. Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM

Bagi Pekerja:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- c. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2011) fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam hal ini adalah merupakan suatu kegiatan yang dimana untuk mengatur karyawan/ pekerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrase, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi atau di dalam bentuk sebuah struktur organisasi agar mempermudah pengelompokkan kerja.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Kegiatan memberikan petunjuk kepada karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efisien dan efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karya melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip organisasi

adil dan layak, adil sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak yaitu dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan.

7) Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi yang saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan, dan berpedoman pada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan suatu keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, tanda adanya kedisiplinan maka suatu perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara maksimal.

10) Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan karena keinginan karyawan, keinginan organisasi, habisnya kontak kerja, pensiun dan lain sebagainya.

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kontribusi proaktif tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Samsudin, 2015). Tujuan MSDM tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan perusahaan, fungsi sumber daya manusia, dan orang yang berpengaruh. Ada 4 tujuan MSDM :

1) Tujuan Sosial.

Perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan serta menjadi sponsor berbagai kegiatan sosial.

2) Tujuan Organisasional

Sasaran formal untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Untuk meningkatkan efektivitas organisasional sumber daya manusia dengan cara :

- a. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- b. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- c. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.

d. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Efektivitas organisasional tergantung pada keefektifitas sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi itu, tanda adanya karyawan yang kompeten maka suatu perusahaan akan berjalan biasa saja walaupun perusahaan itu mampu bertahan.

3) Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi atau pencapaian unit sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Unit sumber daya manusia dituntut terus menerus untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan yang baik. Unit sumber daya manusia juga harus dapat mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para menejer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual ini hendaknya dicapai oleh suatu perusahaan melalui aktivitas yang ada didalam perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan dapat bekerja secara efektif apabila tujuan pribadinya tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukan dan

pemberian pada imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan/ organisasi.
(Hamali, 2017)

Menurut (Rachmawati, 2011) tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia atau pekerja guna meningkatkan efektifitas pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pencapaian yang diinginkan di dalam sebuah perusahaan/ organisasi.

2.1.3 Pelatihan

Hal penting yang perlu dilakukan dalam perusahaan adalah mensosialisasikan karyawan kedalam budaya perusahaan sehingga dapat menjadi anggota organisasi yang produktif dan efektif .Salah satu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan untuk memberikan suatu pembelajaran atau untuk para karyawan belajar dengan menggunakan metode teknik tertentu yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Sebagian perusahaan mengabaikan pelatihan karena mereka menganggap sebagai biaya yang mengurangi

profitabilitas dan karyawan yang dapat mengikuti pelatihan mungkin akan bergabung dengan perusahaan lain.

Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus dan memperbaiki kekurangan para karyawan dalam kinerja. pelatihan bisa dilakukan ditempat kerja atau tempat yang disimulasi sebagai tempat kerja, proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan tugas tertentu (Kaswan, 2016).

Menurut (Rachmawati, 2011) Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka dapat mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2014) istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis bagi pegawai.

2.1.3.2 Jenis Pelatihan

Adapun jenis-jenis pelatihan adalah sebagai berikut:

a. Skill Training

Pelatihan Keahlian adalah jenis pelatihan yang diadakan yang bertujuan agar peserta mampu menguasai sebuah keahlian (*skill*) baru yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti pelatihan manajemen atau pelatihan kepemimpinan.

b. Retraining

Pelatihan ulang adalah pelatihan SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Seperti, teknologi dan ilmu pengetahuan. Karyawan harus dapat menyesuaikan

diri dengan inovasi terbaru sehingga memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan karyawan perusahaan lain.

c. Cross Functional Training

Pelatihan yang dilakukan dengan meminta karyawan melakukan pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaannya. Pelatihan ini dilakukan agar karyawan dapat memahami cara kerja organisasi perusahaan dan dapat menguasai bidang lain.

d. Creativity Training

Pelatihan yang bertolak belakang dengan anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah keahlian. Ada berbagai jabatan dan posisi yang membutuhkan kreatifitas tinggi yaitu, marketing, manager, supervisor dan lainnya. Mereka dituntut untuk kreatif dalam memimpin anak buah dan mencetuskan ide baru yang segar serta inovatif untuk kemajuan perusahaan. Pelatihan kreatifitas ini harus memiliki kebebasan untuk berpendapat dan mengeluarkan gagasan.

e. Team Training

Pelatihan yang dimana karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga harus bekerja secara tim. Pelatihan ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka terbiasa bekerja dalam tim, mampu bekerja sama dan mampu menempatkan diri dalam tim tersebut, sehingga tujuan dari perusahaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut (Nasution) yang dikutip dari (Agusven, Kusumah, & Haryani, 2018) adapun tujuan dari pelatihan adalah:

- 1) Mendapatkan hasil yang diinginkan dari pelatihan yaitu penguasaan atau peningkatan keterampilan para karyawan pelatihan.
- 2) Meningkatkan kinerja
- 3) Memperbarui keterampilan karyawan
- 4) Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial
- 5) Memecahkan masalah organisasi.
- 6) Memperbaiki moral karyawan
- 7) Karyawan setelah pelatihan dapat merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
- 8) Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja
- 9) Pengawasan yang tidak perlu dapat di kurangi dan karyawan diharapkan lebih mandiri

2.1.3.4 Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan

Perusahaan atau organisasi harus dapat membuat identifikasi kebutuhan pelatihan untuk menyesuaikan karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Untuk itu perusahaan pada manajemen dapat menggunakan beberapa langkah-langkah sebagai berikut :

- 1 Evaluasi prestasi

Melakukan monitoring setiap karyawan dan hasilnya dibandingkan dengan standar prestasi atau target *recruitment*, sehingga dapat mengindikasi

organisasi atau perusahaan apakah perlu mengadakan program pelatihan karyawan.

2 Analisis persyaratan kerja

Organisasi atau perusahaan harus mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Jika karyawan diberi pekerjaan tetapi ia tidak mampu serta tidak memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaannya maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menunjang kinerjanya pada pekerjaan yang diberikan dan dibutuhkan perusahaan agar karyawan dapat menguasai pekerjaannya.

3 Analisis organisasi

Analisis yang dilakukan bertujuan untuk meninjau kembali apakah tujuan organisasi secara keseluruhan sudah tercapai atau belum. Apabila belum mencapai target dengan efektif maka manajemen perlu program pelatihan agar target perusahaan yang telah ditetapkan dapat dilakukan secara efektif.

4 Survei sumber daya manusia.

Seluruh manajemen dan karyawan diminta menjelaskan masalah hambatan yang dihadapi selama program berlangsung untuk mengetahui tindakan apa yang akan dilakukan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga para peserta pelatihan dapat menjalankan tugasnya dengan memuaskan dan berusaha untuk menjawab permasalahan mengenai siapa yang membutuhkan pelatihan dalam perusahaan dan tipe-tipe khusus pelatihan yang dibutuhkan (Rachmawati, 2011).

2.1.3.5 Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan antara lain:

a) *On the Job*

Metode ini adalah metode informal observasi sederhana yang mudah serta praktis. Metode *on the job training* adalah metode yang sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, *skill* yang dapat dipelajari peserta/karyawan dalam beberapa hari. Manfaat dari metode *on the job training* adalah peserta/karyawan dapat belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b) *Vestibule* atau Balai

Metode *vesribule* adalah metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c) Metode Demonstrasi dan Contoh

Metode demonstrasi yaitu metode yang melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pegawai baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan. Metode demonstrasi biasanya di kombinasikan dengan alat bantu belajar seperti: gambar, teks materi, ceramah dan diskusi. Metode contoh sangat cocok untuk mengajarkan hubungan interpersonal, tugas-tugas pekerjaan, tanggung jawab, standar kelompok internal, dan harapan pengawasan.

d) *Simulation*

Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi merupakan metode pelatihan yang sangat mahal tetapi sangat bermanfaat dan sangat diperlukan dalam pelatihan.

e) *Apprenticeship*

Metode ini adalah metode yang mengembangkan keterampilan perajin atau petukang. Metode ini di dasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya.

f) Metode Ruang Kelas

Metode ini adalah metode training yang dilakukan dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*.

(Mangkunegara, 2013)

2.1.3.6 Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan adalah pengumpulan data secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang dibutuhkan untuk membuat keputusan pelatihan yang secara efektif yang berkaitan dengan seleksi dan modifikasi pembelajaran yang bervariasi atau berbeda. Ada beberapa kriteria dalam evaluasi pelatihan :

a. Kriteria Pendapat

Kriteria ini didasarkan pada bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Dalam hal ini dapat

dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan yang karyawan ikuti.

b. Kriteria Belajar

Kriteria belajar dapat dilakukan dengan tes keterampilan yang mengukur *skills*, tes pengetahuan, dan kemampuan peserta pelatihan.

c. Kriteria Perilaku

Kriteria perilaku dapat juga diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Apa ada perubahan pada peserta pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan.

d. Kriteria Hasil

Dapat dihubungkan menggunakan seperti berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya kualitas kerja dan produksi.

2.1.3.7 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2014) ada beberapa indikator mengenai pelatihan diantaranya adalah :

1. Peserta pelatihan

Peserta harus memenuhi persyaratan yang di tentukan oleh sebuah organisasi/ perusahaan.

2. Tujuan dan sasaran pelatihan

Tujuan dan sasaran dari pelatihan harus jelas dan dapat dukur

3. Materi pelatihan

Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

2.1.4 Pengembangan Personil Karyawan

Pengembangan meliputi kegiatan yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi, baik dalam level manajerial maupun individual. Pengembang terwujud dalam aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Jadi ciri utama pengembangan adalah kegiatan atau aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Personil karyawan

Suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan lebih berfokus pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang memperluas hubungan manusia bagi manajemen tingkat atas dan menengah. (Mangkunegara, 2013).

Pengembang merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlakukan organisasi dimasa mendatang. Menurut Sunyoto dalam (Permana, 2013) pengembangan merupakan upaya penyiapan individu yang memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam organisasi.

Dalam pengembangan orang yang dikembangkan berada di pusat proses. Dialah yang menentukan keberhasilan proses dengan cara menggali riwayat pengembangan dan potensinya dimasa depan. Dalam suatu pengembangan orang harus memiliki motivasi yang datang dari diri sendiri dan mandiri. Lebih bersifat

holistic yang mempertimbangkan situasi sebagai suatu kesatuan, lebih berorientasi jangka panjang, lebih berkaitan dengan situasi tidak ada jawaban yang benar atau salah. (Kaswan, 2016)

2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Personil Karyawan

Menurut (Permana, 2013) manfaat pengembangan antara lain yaitu:

1. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
2. Meningkatkan kemampuan para karyawan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
3. Timbulnya dorongan dalam diri karyawan untuk dapat terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
4. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar.
5. Mengurangi ketakutan dalam menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing – masing. Secara teknikal dan intelektual.
7. Memperbesar tekak pekerja untuk lebih mandiri.
8. Meningkatkan kepuasan kerja.
9. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.

2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Personil Karyawan

Menurut (Priansa, 2018) Pengembangan memiliki banyak tujuan , ada secara internal dan eksternal.

1. Tujuan Pengembangan Internal adalah:

a. Meningkatkan produktivitas kerja

Produktivitas kerja dalam organisasi berhubungan dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Pengembangan dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir dan kemampuan teknis pegawai.

b. Melakukan efisiensi

Efisiensi organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan daya saing organisasi ditengah persaingan dengan organisasi lain. Efisiensi dapat berupa tenaga, waktu, biaya, bahan baku dan berkurangnya kerusakan dari mesin-mesin sebagai bahan produktifitas sehingga efisiensi dapat dikatakan tindakan yang sangat penting dan berguna dalam perusahaan/ organisasi.

c. Meningkatkan efektivitas

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu merancang program pengembangan organisasi dan berhasil melaksanakan program tersebut.

d. Mengurangi kecelakaan kerja

Pengembangan juga bermanfaat untuk mengurangi kecelakaan kerja, Jika pegawai tidak mengalami kecelakaan berarti pegawai itu sudah terampil dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

e. Karir

Dengan melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat bagi pegawai akan memberikan kesempatan karir yang luas bagi pegawai untuk naik

jabatan dan lebih bekerja lebih optimal. Karena organisasi memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan organisasi.

f. Kepemimpinan

Suatu organisasi selalu membutuhkan pemimpin yang cakap, yang harus dapat mengelola segala kegiatan dalam perusahaan/ organisasi. Pengembangan perlu dilakukan kepada pemimpin karena pemimpin memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengembangan diharapkan pemimpin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena kegagalan dan keberhasilan organisasi tergantung bagaimana pemimpin mengatur, menjaga dan menjalankan rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan.

g. Peningkatan pelayanan internal

Pengembangan SDM yang tepat akan dapat meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal terutama bagi pelayanan internal yaitu seluruh pegawai yang ada didalam organisasi. Peningkatan pelayanan ini akan menyadarkan pegawai untuk terlibat mensukseskan seluruh pekerjaan yang ada didalam organisasi.

h. Moral pegawai

Moral pegawai sangat penting dalam organisasi karena dengan moral yang baik maka hasil pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

i. Kompensasi

Pengembangan SDM dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien. Dengan begitu jika kompetensi pegawai meningkat maka meningkat juga kompensasi yang diterima oleh pegawai.

2. Tujuan Pengembangan Ekternal yaitu:

a. Semakin langkanya sumber daya energi

Sumber daya energi semakin langka dan mahal untuk itu organisasi dituntut agar melakukan efisiensi dan melakukan kegiatan organisasi dengan efektif. Pengembangan SDM berperan untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kesadaran sumberdaya energi semakin mahal dan harus menjadi pintar untuk menemukan sumber daya energi yang terbaru.

b. Semakin tingginya biaya pegawai

Biaya pegawai semakin tinggi karena semakin tingginya tuntutan kebutuhan pegawai. Pengembangan SDM diperlukan untuk mampu memperkerjakan pegawai dalam jumlah yang ramping namun mampu melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan efektif.

c. Persaingan bisnis

Persaingan bisnis dalam organisasi semakin meningkat. Oleh karena itu Pengembangan SDM sangat tepat untuk mampu menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi yang dapat bersaing dengan SDM organisasi lain.

d. Globalisasi

Globalisasi mendorong organisasi untuk mampu menjadi perusahaan yang multinasional untuk meraih keberhasilan ditingkat global. Pegawai berorientasi global menjadi kebutuhan strategis.

e. Tuntutan pelanggan

Organisasi harus mampu dan perlu mempersiapkan para pegawai yang tepat melalui pengembangan SDM. Karena para pegawai tersebut nanti akan berhadapan langsung dengan pelanggan.

2.1.4.4 Prinsip Pengembangan Personil Karyawan

Menurut (Priansa, 2018) prinsip pengembangan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas maupun kemampuan kerja pegawai untuk melakukan tugas dimasa mendatang. Agar pengembangan yang sudah terprogram dapat tercapai dengan efektif maka pemimpin harus memberikan harapan dan respon dari pegawai. Program pengembangan memuat sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Beberapa prinsip yang penting dalam pengembangan, yaitu:

1. Perbedaan Individu.

Perbedaan individu perlu dijadikan pedoman dalam menjalankan program pengembangan. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, maupun ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai/ pekerja. Pengembangan Sumber daya manusia yang efektif adalah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program SDM yang diberikan.

2. Motivasi

Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk semakin cepat dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, serta beradaptasi dengan organisasi. Pengembangan harus berhubungan dengan motivasi pegawai agar pegawai terlibat dengan baik dalam proses pengembangan SDM.

3. Latihan

Pengembangan SDM diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan SDM dapat dipraktekkan dalam pekerjaan. Pengembangan SDM yang efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktek yang dimiliki pegawai. Pengembangan SDM latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, tetapi hasil yang didapatkan akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.

4. Laporan kemajuan

Hasil pengembangan dapat dijadikan informasi untuk mengetahui perbandingan antara pegawai saat sebelum dan sesudah pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif atau negatif.

2.1.4.5 Metode Pengembangan Personil Karyawan

Pengembangan harus didasarkan pada penggunaan metode yang telah ditetapkan oleh organisasi. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM yaitu metode pendidikan dan metode pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu bentuk investasi organisasi dibidang pengembangan SDM. Pendidikan diberikan kepada pegawai manajerial dan pelatihan diberikan untuk pegawai dalam level yang lebih operasional.(Hasibuan, 2016)

a) Metode pendidikan (*Education*)

Pendidikan merupakan salah satu yang penting dari pengembangan. Hasil pendidikan dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Tujuan pendidikan adalah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan memiliki sasaran. Metode pendidikan merupakan suatu metode pengembangan pegawai yang manajerial. Metode yang digunakan berbeda dengan metode yang digunakan dengan metode untuk pegawai operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian para manajer berbeda dengan pegawai operasional.

b) Metode pelatihan (*Training*)

Metode pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan yaitu menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal yang berkaitan dengan pegawai.

2.1.4.6 Peserta Pengembangan Personil Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) peserta yang mengikuti pengembangan biasanya adalah pegawai baru dan pegawai lama, baik pada level operasional maupun pada level manajerial organisasi.

1. Pegawai baru

Pegawai baru merupakan pegawai yang baru diterima didalam organisasi.

Terdapat dua kategori utama dari pegawai baru, yaitu pegawai dari

organisasi lain yang baru masuk kedalam organisasi dan pegawai baru yang merupakan lulusan baru jenjang pendidikan tertentu.

a. Pegawai baru berpengalaman

Pegawai ini biasanya dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Pegawai dalam kategori ini umumnya adalah pegawai yang tidak begitu sulit dalam melakukan adaptasi serta pada umumnya terampil untuk berbaur serta dapat bekerjasama dengan orang lain sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya.

b. Pegawai baru lulusan jenjang pendidikan tertentu.

2. Pegawai Lama

Pengembangan bagi pegawai lama dilakukan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan organisasi, maupun persiapan promosi lainnya. Pegawai lama umumnya berkeinginan untuk maju, mereka menginginkan penghargaan yang lebih dari organisasi, seperti ucapan yang memotivasi, sapaan, gaji yang tinggi, prospek jabatan yang menarik dan lain sebagainya.

2.1.4.7 Indikator Pengembangan Personil Karyawan

Dalam hal ini Indikator-indikator Pengembangan menurut (Permana, 2013) terbagi mnejadi beberapa bagian yaitu :

1. Pengembangan formal

Pengembangan formal ini cukup memakan biaya yang besar yang akan dikeluarkan oleh perusahaan/ organisasi, program pengembangan seperti

ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi pada saat ini. Pengembangan seperti ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan/ organisasi baik untuk sekarang maupun dimasa mendatang.

2. Pengembangan informal

Pengembangan informal dapat dilakukan secara inisiatif karyawan itu sendiri. Karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai referensi dari konsep buku dan aplikasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang ditekuni. Pengembangan ini dapat disimpulkan sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan karirnya dimasa depan, untuk merubah tingkatan status sosialnya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* yang merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kinerja juga merupakan perwujudan dari kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bentuk karya nyata. (Priansa, 2018).

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja bisa disebut juga dengan prestasi kerja yaitu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut (Indriyani, 2016) kinerja karyawan yang

dikemukakan Dessler bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto adalah perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai dan diperoleh pekerja/ karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. (Indriyani, 2016).

2.1.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur sesuai dengan kepentingan sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun menurut (Priansa, 2018) yang dikemukakan oleh Mondy dan Neo Premeaux bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

a. **Kuantitas Pekerjaan**

Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. **Kualitas**

Berhubungan dengan pertimbangan kerapian, ketelitian, dan kelengkapan dalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

c. **Kemandirian**

Mempertimbangkan kemampuan karyawan untuk bekerja. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Kerjasama

Mempertimbangkan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

e. Adaptasi

Kemampuan karyawan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap mengubah kebutuhan.

f. Inisiatif

Mempertimbangkan kemandirian, fleksibilitas, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2018) yang dikemukakan oleh Yoder penilaian kinerja merupakan prosedur formal yang dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan kepentingan bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yaitu untuk mengetahui hasil dari pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Setelah mengetahui hasil kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan guna untuk meningkatkan potensi dan keahlian dalam diri karyawan dimasa depan.

2.1.5.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar untuk memperbaiki uraian tugas.
- b. Sebagai alat untuk melihat kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan dimasa depan..
- c. Sebagai seleksi dan penempatan karyawan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan kerja, metode, komitmen, gaya pengawasan serta kondisi kerja.
- e. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan.
- f. Sebagai dasar keefektifan seluruh kegiatan.
- g. Untuk mengukur kemampuan kerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.
- h. Sebagai indikator untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam pelatihan yang akan dilakukan.
- i. Untuk merencanakan karir jangka panjang bagi karyawan.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Priansa, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, kepribadian, sikap, motivasi dan belajar. Variabel Organisasi meliputi sumber daya, kemampuan,

imbangan, desain pekerjaan, dan kepemimpinan. Hal ini semua saling berketerkaitan.

Ada 2 faktor menurut A.Dale Timple yang dikutip dari (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, serta tindak-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Human Performance = *Ability* x *Motivation*

Motivation = *Attitude* x *Situation*

Ability = *Knowledge* x *Skill*

Penjelasan:

Faktor Kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*), maksudnya pimpinan dan karyawan mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120).Maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor motivasi (*motivation*) adalah sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan perusahaan/ organisasi. Situasi kerja yang dimaksud yaitu hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja yang ada dilingkungan perusahaan.

2.1.5.6 Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dalam Kinerja Karyawan menurut Bermadine yang dikutip (Tampi, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan atau yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi, dilihat dari sudut koordinasi dengan menggunakan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain sehingga pekerjaan bisa dikerjakan dan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan/ organisasi.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Inisiatif

Berkenaan dengan mempertimbangkan kemandirian , berfikir , serta kesediaan menerima tanggungjawab.

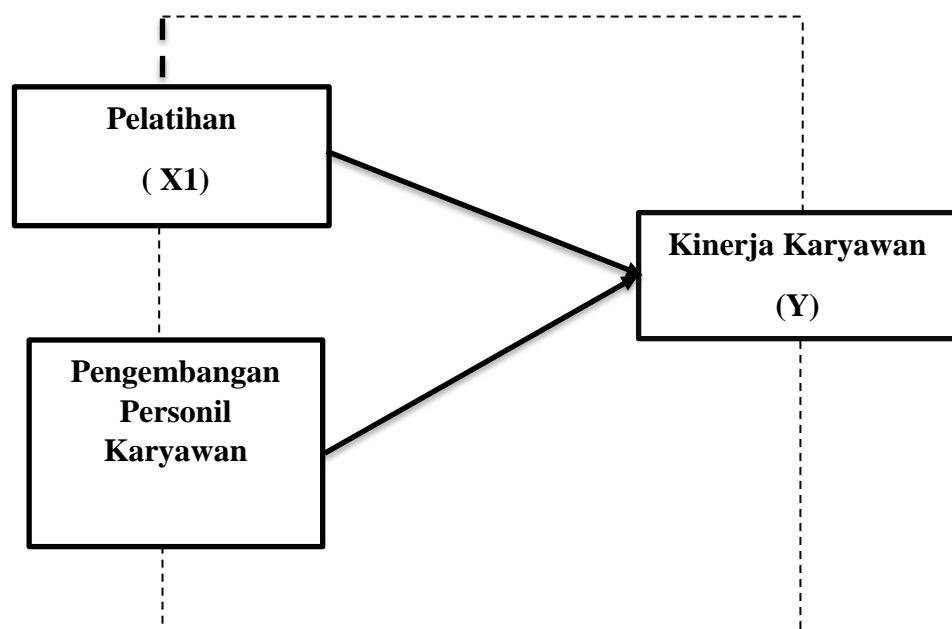
6. Adaptasi

Menyangkut dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dalam organisasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya (Jemmy & idham, 2015).

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap Kinerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa perbandingan dari penelitian terdahulu yang berkaitan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah:

1. Menurut (Permana, 2013) dalam jurnal “Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang”. Tujuan dari Penelitian: untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Sub Cabang Serang. Metodologi Penelitian: penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka, study lapangan dengan menggunakan angket/kuesioner.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan. Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menurut (Salmah, 2012) dalam jurnal: “Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu”. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power Sekayu. Metodologi penelitian: Penelitian ini menggunakan

teknik analisis deskriptif kuantitatif yang menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka, pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan secara signifikan mempengaruhi terhadap kompetensi karyawan secara bersamaan, program pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan sebagian, dan program pelatihan dan pengembangan tidak signifikan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan secara parsial.

3. Menurut (Mile, Mekel, & Karuntu, 2014a) dalam jurnal “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan bagi Peningkatan Kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara”. Tujuan penelitian: Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan bagi peningkatan kinerja di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Metodologi penelitian: Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian: Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan di PT. Pegadaian Gorontalo Utara.
4. Menurut (Perdhana & Rahinnaya, 2016) dalam jurnal “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja (Studi pada PT. Pos Semarang)”. Tujuan penelitian: untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan kompetensi pada kinerja karyawan di PT. Pos Semarang dengan responden 70 karyawan. Metodologi penelitian: penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai analisis data dengan mengumpulkan kuesioner dan melakukan wawancara.

Hasil penelitian: Pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan kompetensi pada kinerja karyawan adalah sedang. Sementara pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan tetapi kompensasi dan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan.

5. Menurut (Sulaefi, 2014) dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Displin Kerja dan Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian: Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap disiplin kerja dan kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan kinerja melalui disiplin kerja. Metodologi penelitian: Penelitian ini menggunakan regresi deskriptif dan analisis jalur dengan 80 responden. Hasil Penelitian: Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh pada disiplin kerja dan kinerja, variabel pelatihan langsung berdampak pada variabel kinerja sedangkan variabel pengembangan secara tidak langsung mempengaruhi variabel kinerja, pengembangan mempengaruhi kinerja melalui disiplin kerja.
6. Menurut (Abdullahi, Gwadabe, & Bature, 2018) dalam jurnal: “*Effecy Of Training and Development om Employee’s Productivity Among Academic Staff of Kano State Polytechnic, Negeria*”. Tujuan penelitian: Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan diantara staf akademik Kano State Polytechnic, Negeria. Metodologi penelitian: penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dari desain penelitian kausal digunakan dalam penelitian ini dengan

responen 233 dari sampel 590, dengan membagikan kuesioner secara tertutup. Hasil penelitian: Mengungkapkan bahwa metode pelatihan, desain pelatihan, dan gaya pemberian pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan diantara staf akademis Kano State Polytechnic, Negeria.

7. Menurut (Sanyal & Hisam, 2018) dalam jurnal "*Impact of Training and Development on the Performance of Employees—A Comparative Study on Select Banks in Sultanate of Oman*". Tujuan penelitian: Untuk menganalisis dampak pelatihan dan praktik pengembangan kinerja karyawan. Metodologi penelitian: Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian ini melibatkan karyawan, pengumpulan data melalui pemberian kuesioner terstruktur dengan sampel 300. Hasil penelitian: Praktek pelatihan dan pengembangannya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Industri Perbankan Oman.
8. Menurut (Wamwayi, 2017) dalam jurnal "*Analysis of The Effect of Mode of Training on the Performance of non-teaching Management Employees at Selected Public Universities in Kenya*". Tujuan penelitian: Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan manajemen non-mengajar di universitas negeri tertentu di Kenya. Metodologi penelitian: Penelitian ini dilakukan di 82 universitas negeri di Kenya dengan jumlah sampel 176 karyawan yang tidak mengajar, penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup. Hasil

penelitian: Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang tidak mengajar di universitas negeri tertentu di Kenya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pengertian Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015) Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu *rasional*, *empiris* dan

sistemat, yang dimaksud rasional adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara yang masuk akal. Empiris adalah carayang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan yang dimaksud sistematis yaitu proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan suatu langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan adalah data yang diperoleh dari penelitian itu yaitu data yang baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian yaitu data yang diperoleh digunakan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi aatau pengetahuan tertentu. Pengembangan adalah memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015) ada dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode pelatihan yang berlandasan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ *statistic* menggunakan aplikasi SPSS dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian kualitatif adalah metode penelitian *naturalistic* karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah seperti melakukan wawancara langsung

kepada narasumber atau objek dan disebut juga metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama dan umum banyak digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode *positivistik* karena berlandaskan pada firasat positivisme. Firasat positivisme memandang gejala atau fenomena itu dapat diklarifikasi, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Penelitian kuantitatif biasanya dilakukan pada populasi dengan sampel yang diambil secara random atau acak sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Metode ini sebagai metode ilmiah, karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut dengan metode *discovery* karena metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

3.3 Jenis Data

a). Menurut Jenis

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menurut Istijanto (2005) dalam (Salmah, 2012) data yang tidak terstruktur yaitu dimana data yang diberi narasumber sangat beragam .

b). Menurut Sumber

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2015) data primer adalah sumber data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa tentang pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan. Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab penelitian secara khusus. Menurut (Sugiyono, 2015), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis mencari buku dan jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Studi Perpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mencari dan membaca buku-buku serta jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Skripsi dan jurnal dijadikan sebagai acuan untuk membuat tentang penelitian terdahulu. Browsing di internet juga dilakukan untuk mencari jurnal serta data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian ini.

3.4.2 Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2015) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data dimana responden memberi pertanyaan atau pernyataan kemudian diisi dengan lengkap lalu lembar kuesioner

dikembalikan lagi kepada peneliti sesuai dengan jumlah yang di sebarkan atau diberikan oleh peneliti. Adapun pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

3.4.3 Wawancara dan Survey

Menurut (Mile et al., 2014a) wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan orang yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diambil atau di teliti oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan data untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3.5 Populasi dan Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa sebanyak 68 orang karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota sudah maksimum sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang karena populasi yang kecil, semua anggota populasi untuk menjadi sampel.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Indriantoro & Supomo, 2013) definisi operasional variabel adalah salah satu cara yang digunakan dengan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dalam penelitian ini dapat dibedakan 2 variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) dan pengembangan (X2)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Penguk uran
1	Pelatihan (X1)	(Mangkunegara, 2014) pelatihan ditujukan kepada pegawai atau peserta pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peserta Pelatihan ✓ Tujuan dan Sasaran Pelatihan ✓ Materi Pelatihan ✓ Metode Pelatihan (Mangkunegara, 2014)	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8	Likert
2	Pengembangan Personil Karyawan (X2)	Menurut (Permana, 2013) yang dikemukakan Sunyoto pengembangan ialah upaya penyiapan individu yang memiliki tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pengembangan Formal ✓ Pengembangan Informal (Permana, 2013)	1 & 2 3 & 4	Likert

3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Mangkunegara, 2017) Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kualitas ✓ Kuantitas ✓ Ketepatan Waktu ✓ Efektifitas ✓ Inisiatif ✓ Adaptasi (Mangkunegara, 2017)	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8 9 & 10 11 & 12	Likert
---	----------------------	--	---	---	--------

Sumber: Olahan Data 2019

3.7 Teknik Pengolahan Data

Dalam hal ini Teknik pengolahan data menurut (Misbahuddin, 2013) pengelolaan data adalah suatu proses dimana dalam memperoleh sebuah data atau angka ringkasan dengan menggunakan cara atau rumus tertentu. Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan sebuah permasalahan didalam penelitian. Teknik pengolahan data yang peneliti gambarkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistic kuantitatif, program Computer SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 24 for windows dengan menggunakan metode regresi linier berganda yang sebelumnya menjadi 4 data tahap dengan membuat langkah-langkah sebagai berikut:

3.7.1 Editing

Proses pengecek dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik *statistic*, beberapa hal yang perlu di perhatikan seperti:

- a. Kesesuaian jawaban responden dengan pertanyaan yang diajukan
- b. Kelengkapan pengisian daftar pertanyaan
- c. Keajegan (*consistency*) jawaban responden

Hal ini dilakukan untuk dapat dilengkapi atau diperbaiki.

3.7.2 Coding

Kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Misalnya untuk variabel pekerjaan dilakukan koding 1 = Pegawai Negeri, 2 = Wiraswasta, 3 = Pegawai Swasta dan 4 = Pensiunan. Jenis kelamin: 1 = Pria dan 2 = Wanita, dsb.

3.7.3 Scoring

Mengubah data bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif dalam penentuan skor dimana menggunakan skala likert :

- a. Skor 5 diberi untuk jawaban Sangat Setuju
- b. Skor 4 diberi untuk jawaban Setuju
- c. Skor 3 diberi untuk jawaban Kurang Setuju
- d. Skor 2 diberi untuk jawaban Tidak Setuju
- e. Skor 1 diberi untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

3.7.4 Tabulating

Menyajikan data pada tabel sehingga pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas diolah dengan program SPSS 24. Adapun Variabel penelitiannya :

X1	: Pelatihan
X2	: Pengembangan
Y	: Kinerja Karyawan

3.8 Teknik Analisa Data

Menurut (Salmah, 2012) teknik analisa data yaitu teknik Analisa kuantitatif yang menyajikan hasil dalam bentuk angka dengan menggunakan statistic inferensial dengan memaparkan dan menjelaskan hasil koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, serta uji F dan uji t untuk pengujian hipotesis. Perhitungan uji asumsi klasik dan analisis data dilakukan dengan program SPSS.

3.8.1 Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian atau kuesioner yang baik dan harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reabel. Untuk mengetahui validitas dan reabilitas kuesioner harus perlu dilakukan pengujian atas kuesioner yang disebarkan untuk mendapat data penelitian yang valid dan reabel. Oleh karena itu, peneliti harus melakukan kedua uji tersebut terhadap instrument penelitian.

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut (Rumengan, 2010) uji validitas adalah adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur penelitian. Uji validitas berfungsi untuk menguji ketepatan instrument dalam mengukur apa yang ingin

diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan perlu dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 yang berarti suatu sistem dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dikatakan valid. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi produk moment yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

3.8.1.2 Uji Realibitas

Menurut (Rumengan, 2010) Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal bila jawaban pertanyaan adalah stabil dari waktu kewaktu.

Menurut (Arikunto, 2006) alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan dalam mengungkap gejala-gejala tertentu dari kelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Menurut Sekaran dalam (Duwi Priyatno, 2010) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas angket dengan internal konsistensi, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, karena itu

pertanyaan harus banyak biasanya lebih dari 3, kemudian didapatkan nilai *Alpha Cronbach*.

Untuk mencari koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \partial_b^2}{\partial_r^2} \right]$$

Keterangan :

α : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Soal

$\sum \partial_b^2$: Jumlah Varian Butir

∂_r^2 : Varian Total

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif, dimana dalam analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS versi 24. Analisis data dilakukan dengan bantuan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Priyatno, 2010) uji normalitas sering digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Metode uji Normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu penyebaran hasil data pada sumber diagonal pada grafik *NormalP-P Plot of*

regression standardixed residual. Menurut Priyatno (2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik penyebaran sekitar garis sehingga mengikuti garis diagonal maka nilai residual yang di peroleh tersebut normal. Sebaliknya jika penyebaran titik tidak mengikuti garis diagonal maka nilai residual yang diperoleh pada hasil tersebut dikatakan tidak termasuk kategori normal.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2010) keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi.

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain, jika terdapat perbedaan varian, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *grafik scatterplot* di sekitar X dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8.2.3 Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji auto korelasi

bertujuan untuk mengetahui suatu masalah jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak layak dipakai. Masalah auto korelasi timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode $t-1$. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan keentuan sebagai berikut :

- a. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$ atau $DU < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi,.
- b. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$ atau $DU < DW < 4-DU$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau $DL < DW < DU$ atau di antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dalam hal ini X berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) sehingga apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan . Persamaan regresi Linier berganda adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' : Kinerja Karyawan

X_1 : Pelatihan

X_2 : Pengembangan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.8.4 Uji Hipotesis

Hasil penyelidikan dengan data sampel diputuskan apakah bisa diterima atau ditolak. Uji Hipotesis juga dapat diartikan sebagai metode pengambilan keputusan berdasarkan dari analisis data baik dari percobaan yang terkontrol maupun observasi atau tidak terkontrol.

3.8.4.1 Uji T (Uji Signifikasi Parsial)

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel dependen. Digunakan untuk mengetahui apakah model regresi independent Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Dengan pengujian sebagai berikut :

H_0 : Jika T hitung $<$ T tabel maka secara parsial Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_0 : Jika T hitung $>$ T tabel maka secara parsial Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja.

3.8.4.2 Uji F (Koefisien Regresi secara Bersamasama)

Nilai F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependen. Jika F hitung memenuhi kriteria yang telah ditentukan maka model persamaan regresi masuk dalm kriteria cocok dan sebaliknya jika tida terdapat pengaruh secara simultan masuk dalam kategori tidak

cocok. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Menurut (Priyanto, 2014) Untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus seperti: df (jumlah variabel - 1) = 2, dan df 2 (n-k-1).

n = Jumlah data aau kasus

k = jumlah variabel independen

dengan pengujian sebagai berikut :

1. H_0 : Jika F hitung < F tabel maka secara simultan Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja..
2. H_0 : Jika F hitung > F tabel maka secara simultan kualitas Pelatihan dan Pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja..

3.8.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinan merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel, dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

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

Keterangan :

r^2 : Koefisien Korelasi

Kd : Koefisien Determinasi

Kriteria untuk menganalisis hasil yang di peroleh dari uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika Koefisiensi Determinasi (R^2) mendeteksi hasil 0 maka pengaruh variabel independent X terhadap dependen (Y) lemah
- b. Jika Koefisiensi Determinasi mendeteksi hasil 1 maka pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) kuat.

3.9 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Jl. Lengkuas Indah KM.20 Kijang, Kelurahan Gunung lengkuas, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau.

3.10 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018		2019								
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr/ mei	juni	Juli- sep	okt	Nov	
1	Pemilihan tempat untuk penelitian											
2	Izin Penelitian											
3	Observasi tempat Penelitian											
4	Pengajuan Judul											

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Bature, M. (2018). EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE ' S PRODUCTIVITY AMONG ACADEMIC STAFF OF KANO STATE POLYTECHNIC , NIGERIA, *1*(2), 264–286.
- Agusven, T., Kusumah, S., & Haryani, D. S. (2018). Analisis Evaluasi Program Pelatihan Pada Karyawan PT . Sumber Izumi Mas Perkasa Dengan Menggunakan Model IPO, (15), 182–190.
- Arikunto, S. (2006). *MANajemen Sumber Daya MANusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.

- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Marauke. *ILMU EKONOMI DAN SOSIAL*, VII, 135–155.
- Duwi Priyatno. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (cet. 1). Jakarta: MediaKom.
- Duwi Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: MediaKom.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.BUKU SERU.
- Hartatik, Indah Puji, S.E., M. M. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. (V. P. Nareswati, Ed.) (1st ed.). Jakarta Selatan: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi (19)). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akutansi & Manajemen*. YOGYAKARTA: BPFE-YOGYAKARTA.
- Indriyani, W. D. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(9).
- Jemmy, R., & idham. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: ciptapustaka.
- Kaswan. (2016). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SDM* (3rd ed.). ALFABETA,CV.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. (S. Sandiasih, Ed.) (12th ed.). PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. (A. Gunarsa, Ed.) (6th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (R. Refika, Ed.) (Kedelapan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014a). Analisis Pelatihan dan PengembanganKaryawan bagi Peningkatan Kinerja di PT.PEGADAIAN

GORONTALO UTARA, 2(4), 167–174.

Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014b). Analisis Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan bagi Peningkatan Kinerja di PT.PEGADAIAN GORONTALO UTARA, 2 No.4, 167–174.

Misbahuddin, iqbal Ha. (2013). *ANALISS DATA PENELITIAN DENGAN STATISTIK*. Jakarta: Bumi Aksara.

Perdhana, M. S., & Rahinnaya, R. (2016). Analisi Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, 5(1996), 1–11.

Permana, A. (2013). Analisis Pengaruh Pelatihan , Pengembanag dan Kompensai terhadap Kinerja karyawan bank Mega KCP Serang, III(2), 247–262.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (A. Gardina, Ed.). Bandung: ALFABETA,CV.

Priyanto, D. (2014). *Pengolahan Data Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Priyatno, D. (2010). *Belajar cepat oleh data statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.

Priyatno, D. (2014). *Pengolahan Data Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Rachmawati, I. K. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. H. Triyuliana, Ed.) (1st ed.). YOGYAKARTA: C.V ANDI OFFSET.

Rumengan, J. (2010). *METODOLOGI PENELITIAN DENGAN SPSS , UNIBA*. BATAM: PRESS.

Salmah, N. A. (2012). Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap kompetensi Karyawan oada PT.MUBA ELECTRIC POWE SEKAYU, 2(3), 278–290.

Samsudin, S. (2015). *TUJUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). Impact of Training and Development on the Performance of Employees - A Comparative Study on Select Banks in Sultanate of Oman, 6(3), 191–198. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i3.em02>

Solihin, I. (2011). *PENGANTAR MANAJEMEN*. (N. I. Sallama, Ed.). Bandung: ERLANGGA.

Sugiono. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Bandung: ALFABETA, CV.

Sulaefi. (2014). *Disiplin, Terhadap Dan, Kerja Karyawan, Kinerja*.

Sule, E. T., & Saefullah, K. (2014). *Pengantar Manajemen* (Pertama). JAKARTA: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.

Sutrisno, E. (2011). *FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (3rd ed.). Jakarta: Kencana.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado), 3(4).

Wamwayi, S. K. (2017). ANALYSIS OF THE EFFECT OF MODE OF TRAINING ON THE PERFORMANCE OF NON-TEACHING MANAGEMENT EMPLOYEES AT, 7(7), 907–918.

LAMPIRAN

1

CURICULUM VITAE



Nama : Heiga Saratias
Tempat/Tanggal Lahir : Sugie ,23Maret 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl.Nusantara Km.20 Kijang
Riwayat Pendidikan :
- SDN 018 BINTAN (2003-2009)
- SMPN 3 BINTAN (2009-2012)
- SMKN 2 BINTAN (2012-2015)
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang (2015-2019)
IPK : 3,33
Nama Orang Tua :
Ibu : Ramisah
Ayah : Sakaharrasayadi