

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA MITRAJAYA MANDIRI  
DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata 1

**Oleh :**

**NUR HENI  
NIM. 1402095177**



**ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri Kabupaten KutaiKartanegara

Nama : Nur Heni

NIM : 1402095177


ProgramStudi : AdministrasiBisnis

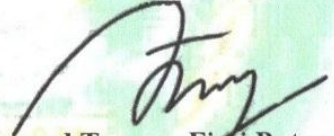
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

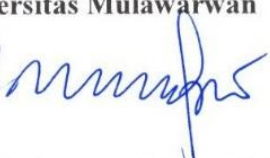
  
Ana Noor Andriana S.AB., M.BA  
NIP.19921101 201903 2 019

  
Muhammad Tommy Fiqi Putra, SE., M.Si  
NIDN.1190718606

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman



  
Dr. H. Muhammad Noor, M.Si  
NIP. 19600817 198061 1 001

Tanggal Lulus : 16 Juni 2021

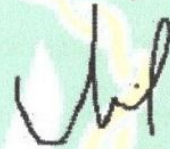


HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA

HARI : Rabu  
TANGGAL : 16 Juni 2021

1. Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB 1.  
NIP.19921101 201903 2 019
2. Muhammad Tommy Fimi Putera, SE., M.Si 2.  
NIDN. 1109118606
3. Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB 3.  
NIP. 19810430 200501 1 002
4. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si 4.  
NIDN. 0013108005



## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 16 Juni 2021  
Penulis,



  
Nur Heni  
NIM.1402095177

## RIWAYAT HIDUP



Nur Heni, lahir di Samarinda pada tanggal 07 Maret 1996. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak (Alm) Jamaluddin Tekke dan Ibu Hj. Astaty. Pada tahun 2002 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 006 Samarinda hingga lulus pada tahun 2008 lalu melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama 11 Samarinda dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan 5 Samarinda dengan mengambil jurusan Administrasi Perkantoran dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan sarjana (S-1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda melalui seleksi SMMPTN.

Pada tanggal 01 Juli hingga 31 Agustus 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) melalui jalur Reguler Mandiri Tematik di Dinas Pendidikan Kota Bontang, Kalimantan Timur, kemudian dilanjutkan dengan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”.

## ABSTRAK

**Nur Heni**, 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dibawah bimbingan Ana Noor Andriana S.AB., M.BA selaku pembimbing I dan Muhammad Tommy Fimi Putra, SE., M.Si selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji pelatihan dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji diantara pelatihan dan pengembangan karier yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel dibulatkan menjadi 56 karyawan sampling penelitian yang digunakan adalah sampel propabilitas. Analisis data yang digunakan berupa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa uji regresi linear berganda secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, secara parsial ditemukan bahwa variabel independen yaitu pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja dan uji variabel paling berpengaruh diketahui bahwa variabel pengembangan karier merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*Nur Heni, 2021. Influence of training and career development towards employee performance at PT. Kaltim Diamond Coal Site Loa Crow Kutai Kartanegara. Under the guidance of Ana Noor Andriana S.AB., M.BA as a guide I and Muhammad Tommy Fimi Putra, SE.,M.Si, as a adviser II.*

*This research aim to to test training and career development by simultan have an effect on signifikan to employees performance, to test training and career development by parsial have an effect on signifikan to employees performance and to test among training and career development most having an effect on [of] signifikan to employees performance at PT. Prima Mitrajaya Mandiri of Regency Kutai Kartanegara.*

*This Type Research of researcher use quantitative research, with amount of sampel rounded up to become 56 research sampling employees the used propabilitas sampel. used Data analysis in the form of used doubled linear regresi to know influence of independent variable (X) which consist of training (X1) and career development (X2) to variable of dependen that is Performance Employees (Y).*

*Result of research of showed that doubled linear regression test by simultan found that entire/all independent variable that is Vertical Communications and Communications of Horizontal have an effect on signifikan to variable of dependen Performance Employees at PT. Prima Mitrajaya Mandiri of Regency Kutai Kartanegara, by parsial found that independent variable that is Training not have an effect on signifikan to variable of dependen Performance Employees and Career Development have an effect on signifikan to variable of dependen Performance and variable test most having an effect on to be known that Career Development variable of represent most having an effect on variable to Performance Employees at PT. Prima Mitrajaya Mandiri of Regency Kutai Kartanegara.*

**Key words : Training, Career Development, Employees Performance.**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :**“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara”**. disusun dalam rangka memenuhi persyaratan akademis untuk mencapai gelar S-1 pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis dalam rangka melanjutkan pendidikan pada tingkat Perguruan Tinggi.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda beserta seluruh staf pengajar dan administrasi.
3. Bapak Dr.M.Zaini,M.Si selaku Ketua Program S1 Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan



4. Ibu Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Tommy Fimi Putra, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Atas waktu, perhatian, dan segala bimbingan serta arahannya selama penulisan skripsi ini.
5. Bapak Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB. Selaku Dosen Penguji I dan Ibu Tuti Wediawati S.Sos., M.Si. selaku Dosen Penguji II yang telah bersedia memberikan waktunya bagi penulis untuk memberikan saran, bimbingan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
7. Kepada Alm. Bapak saya Jamaluddin Tekke dan Ibu saya Hj. Astati yang selalu saya banggakan dan keluarga yang saya sayangi, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat, bekal ilmu hidup, dan segalanya sehingga penulis dapat lancar menjalankan hidup.
8. Sahabat-sahabat saya Nurjanah, Risty Monika Sari Mangadie Sari, Titik Yuni Puspita Sari, Evie Riyani, Syarifah Aulia, Jefry Rahmad Jatia, M. Pelis H, Agustiano Ade Natal, Erry Pratama, Roniansyah, Fahreza Hamzi, I Gusti Ferry, Silpiter Sului, Nur Ramadhan dll yang selama ini menjadi penyemangat dan motivasinya.
9. Kepada PT. Prima Mitrajaya Mandiri yang telah mengizinkan saya untuk meneliti perusahaan guna menyelesaikan gelar sarjana saya.

10. Teman-teman Administrasi Bisnis 2014 terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu sangat diharapkan kritikan dan saran. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang memerlukan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Samarinda, 16 Juni 2021

**Nur Heni**  
1402095177

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KERANGKA DASAR TEORI .....</b>	
2.1 Teori dan Konsep .....	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Pelatihan .....	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan .....	14
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan .....	15
2.1.2.3 Indikator Pelatihan .....	17
2.1.3 Pengembangan Karier .....	17
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier .....	17
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karier .....	18
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karier .....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.2 Indikator Kinerja .....	20
2.2 Kajian Empiris .....	21
2.3 Hipotesis .....	23
2.4 Definisi Konseptual .....	24

2.5 Kerangka Pikir Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	26
3.2 Definisi Oprasional .....	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.3.1 Populasi .....	27
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5 Alat Pengukur Data .....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	31
3.6.1 Uji Validitas .....	31
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.1 Uji Normalitas.....	33
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	33
3.7.3 Uji Heteroskedastistas.....	33
3.7.4 Uji Autokorelasi .....	34
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.8.1 Persamaan Regresi.....	34
3.8.2 Koefisien Kolerasi (R).....	35
3.8.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	38
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	38
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi.....	40
4.2 Hasil Penelitian .....	41
4.2.1 Karakteristik Responden .....	41
4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian .....	44
4.3 Hasil Analisis Data.....	56
4.3.1 Uji Validitas .....	56
4.3.2 Uji Rehabilitas.....	57
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.4.1 Persamaan Regresi .....	62
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi (R) .....	63
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	64

4.5 Uji Hipotesis .....	65
4.5.1 Uji F (Simultan) .....	65
4.5.2 Uji T (Parsial).....	67
4.6 Pembahasan.....	68
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Hlm
1.1	Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan	4
1.2	Penilaian Kinerja Individu	5
1.3	Data Tenaga Kerja	6
1.4	Data Mutasi dan Promosi Karyawan	6
1.5	Target dan Realisasi Pelatihan	7
1.6	Data Pengembangan Karier Karyawan	7
2.1	Penelitian Terdahulu	21
3.1	Definisi operasional	27
3.2	Skor Alternatif Jawaban Instrumen	31
3.3	koefisien kolerasi	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.5	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesesuaian Kebutuhan Dengan Pelatihan yang diberikan	49
4.6	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengembangkan Potensi Baru	50
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Meningkatkan Pemahaman	51
4.8	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Memperbaiki Kinerja	52
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesempatan Peningkatan Karier	53
4.10	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengintegrasikan Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia	54
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Peluang Pengembangan Karier di Dalam Perusahaan	55
4.12	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kejelasan Rencana Karier Jangka Panjang dan Jangka Pendek	56
4.13	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tingkat Mengerjakan Tugas	57
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tingkat Mengerjakan Tugas	58
4.15	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan	59
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tingkat Pencapaian Target	60
4.17	Hasil Uji Validitas	61
4.18	Hasil Uji Reabilitas	62

4.19	Uji Kolomogrov-Smirnov	63
4.20	Uji Multikolinieritas	64
4.21	Hasil Persamaan Regresi	66
4.22	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	69
4.23	Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
4.24	Uji F (Simultan)	70
4.21	Uji t atau Parsial	71
4.22	Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh	72

## DAFTAR BAGAN

<b>Nomor Bagan</b>	<b>Judul Bagan</b>	<b>Hlm</b>
2.1	Penelitian Terdahulu	21
2.5	Kerangka Pikir Penelitian	25
4.2	Struktur Organisasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri	41

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Hlm</b>
4.1	Lokasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri Kabupaten Kutai Kartanegara	40
4.2	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot	62
4.3	Hasil Scatterplot pada Uji Heteroskedastitas	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang professional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwasnya kehadiran sumberdaya manusia yang handal sangat diperlukan dan dicari oleh setiap perusahaan, khususnya perusahaan yang berskala besar, guna mendongkrak perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan di bidangnya.

Sumber daya manusia, penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Maka kinerja karyawan kinerjanya perlu dipacu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier.

Efektivitas pelatihankaryawan merupakan hal yang sangat penting, terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas etos kerja, displinsikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih



baik. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

Program pengembangan karier, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesempatan promosi bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempat seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, pengembangan karier memberikan beberapa jaminan, bahwa akan ada karyawan yang nantinya akan mengisi posisi-posisi kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier, memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan karena pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya.

Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karier. Meningkatnya suatu kinerja karyawan, merupakan suatu feedback yang baik bagi perusahaan dan merupakan suatu motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui

pelatihan dan pengembangan karier.

PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2005 dengan lahan perkebunan seluas 21.500 hektar dan berjumlah 128 karyawan. Berdasarkan hasil prasurvei, PT Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara ditemukan masalah penurunan tingkat kompetensi, keterampilan dan *personal quality* karyawan dari tahun 2017 hingga 2019 dibidang produksi. Perrmasalahan ini terjadikarna pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kurang efektif sedangkan pelatihan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sebelum terjun ke lapangan.

Intensitas kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan di PT.Prima Mitrajaya Mandiri di**  
**Kabupaten Kutai Kartanegara**  
**Tahun 2017-2019**

<b>Tahun</b>	<b>No</b>	<b>Jenis Pelatihan</b>	<b>Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan</b>	<b>Persentase (%)</b>
2017	1	Skill Training	38	29,1
2018	2	Creativity Training	35	36,8
2019	3	Technology Training	43	33,9
<b>Jumlah</b>			<b>115</b>	<b>100</b>

(Sumber : PT.Prima Mitrajaya Mandiri, (2021))

Pada Tabel 1.1 di dapat di lihat jumlah rincian karyawan yang mengikuti pelatihan yang di selenggarakan oleh pihak perusahaan PT. Prima Mitrajaya Mandiri pada tiga tahun terakhir.Dimana pada tahun 2017 pelatihan sebanyak 38 karyawan (pelatihan *soft skill*). Pada tahun 2018 jumlah karyawan mengikuti

pelatihan sebanyak 35 karyawan (program pelatihan kreatifitas) dan pada tahun 2019 yang mana mengikuti pelatihan sebanyak 43 karyawan (pelatihan pengoperasian alat). Mengalami kenaikan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Individu**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**

Target Kerja	2017			2018			2019		
	96 %			95%			93 %		
Indikator	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang	Baik	Cukup	Kurang
Kompetensi	87 %	9%	4%	86%	4%	10%	87%	11%	2%
Keterampilan	85%	12%	3%	90%	14%	3%	82%	11%	7%
Personal Quality	88%	8%	4%	83%	11%	4%	86%	9%	5%

(Sumber : PT. Prima Mitra Mandiri.)

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara secara individu yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh seorang karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Namun tidak seperti yang diharapkan perusahaan, sepanjang tahun 2017 - 2018, penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja sebesar 1% dan sepanjang tahun 2018 - 2019, penilaian kinerja karyawan mengalami sedikit penurunan target kerja sebesar 2 %. Sementara fluktuasi terjadi pada penilaian kompetensi kerja, keterampilan, dan *personal quality*. Penilaian sudah melewati standar perusahaan di atas 80%. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa

nama perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengembangan karir karyawan bergantung pada kinerja dalam perusahaan bagaimana mengimplementasikan kemampuan karyawan untuk mengetahui potensi dan kemampuan atau *skill* yang dimiliki karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Tenaga Kerja**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**

No	Divisi/ Departemen/dll	Jumlah Karyawan	Persentasi %
1	Divisi Operasional	30	23.43 %
2	Divisi Pemasaran	40	31.25 %
3	Divisi Keuangan	28	21.87 %
4	Divisi Produksi	30	23.43 %
5	Total	128	100%

(Sumber : PT Prima Mitrajaya Mandiri 2018)

Pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa data tenaga kerja pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

**Tabel 1. 4**  
**Data Mutasi dan Promosi Karyawan**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**

Tahun	2017	M	P	2018	M	P	2019	M	P
Pemasaran	40/Unit	1	1	40	-	1	40	2	-
Produksi	30/Unit	-	1	28	-	-	28	1	2
Keuangan	26	1	-	30	-	-	30	1	-

(Sumber :PT. Prima Mitrajaya Mandiri 2018).

Ket : M = Mutasi

P = Promosi

PT.Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara berusaha agar pengembangan karir selalu stabil, artinya tidak mengalami kenaikan signifikan maupun penurunan signifikan. Perusahaan menjaga agar proses perkembangan karir sesuai dengan rencana yang dibuat oleh perusahaan. Kebutuhan akan karyawan juga harus sesuai dengan rencana. Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut, diketahui bahwa dari tahun 2018 ± 2019, jumlah karyawan yang dipromosikan mengalami penurunan sebanyak 3 orang. Karyawan yang di mutasi mengalami peningkatan sebanyak 2 orang..

**Tabel 1.5**  
**Target dan Realisasi Pelatihan**  
**di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara**  
**Tahun 2017-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
2017	34,52	37,28
2018	31,25	30,13
2019	37,85	35,69

(Sumber : PT.Prima Mitrajaya Mandiri, (2021))

Pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa kinerja pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dalam kurun waktu tahun terakhir yaitu 2017, 2018, 2019 terlihat terjadi penurunan target dan realisasi di tahun 2018.



**Tabel 1.6**  
**Data Pengembangan Karier Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di**  
**Kabupaten Kutai Kartanegara**  
**Tahun 2016-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jabatan Sebelumnya</b>	<b>Jabatan Sekarang</b>	<b>Jumlah Promosi (orang)</b>
2016	Staff	Asisten 3	1
2017	Asisten 2	Asisten 1	1
2018	Asisten 3	Asisten 2	1
2019	PHL	SKU	5

Pada tabel 1.6 di atas dapat dilihat program pengembangan karier berupa promosi setiap tahun nya terus berlangsung, akan tetapi pada jabatan yang berbeda. Dari 4 tahun terakhir pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri bagian proses telah mendapatkan promosi dari Pekerja Harian Lepas ke Syarat Kerja Umum yaitu dari karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap pada tahun 2019 yang berjumlah 5 orang, dimana jumlah seluruh PHL sebelum promosi adalah sebanyak 10 orang. Ini merupakan angka terbesar dari 4 tahun terakhir hal ini disebabkan karena karyawan telah dikatakan berkompeten setelah sebelumnya dilakukan pelatihan dan dilihat kelayakannya terhadap perusahaan. Pada tahun 2017 hanya terjadi promosi pada staff untuk mengisi jabatan sebagai asisten 3. Selanjutnya pada tahun 2017 promosi hanya berlaku untuk asisten 2 menduduki jabatan asisten 1. Dan pada tahun 2018 promosi hanya berlaku pada posisi asisten 3 untuk mengisi jabatan asisten 2.

Dengan proses penilaian kinerja karyawan melalui pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan yaitu keterampilan komunikasi, kemampuan menyesuaikan diri dengan tim, disiplin terhadap pada SOP, menyesuaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan, peningkatan dari evaluasi

sebelumnya. Untuk pengembangan karier pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri ketika telah menjadi karyawan tetap maka bisa menduduki jabatan sebagai staff kemudian asisten, asisten kepala, manager dan general manager.

Permasalahan yang terjadi memiliki suatu kaitan dengan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan suatu pengembangan karir yang dapat dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang diselenggarakan perusahaan, dengan ini maka akan terlihat prestasi karyawan dan perkembangan kemampuan yang dimilikinya. Serta loyalitas juga menjadi acuan untuk pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan diatas maka perlu dilakukan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri Kabupaten KutaiKartanegara”**.

## **1.2 RumusanMasalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah;

1. Apakah pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerjakaryawan?
2. Apakah pelatihandan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerjakaryawan?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan pengaruhnya terhadap kinerjakaryawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penulisan ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pelatihan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat akademis maupun praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penelitian dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai literatur untuk penelitian yang akan datang.

## 2. ManfaatPraktis

### a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan karyawan di lapangan mengenai pelatihan karyawan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti

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

## **BAB II**

### **DASAR TEORI**

#### **2.1 Teori dan Konsep**

Dalam suatu penelitian setelah merumuskan suatu masalah-masalah maka untuk melangkah selanjutnya yakni mencari teori-teori dan konsep dapat dijadikan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Landasan teori ini perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar pembuatan coba-coba. Dengan adanya landasan teoritis ini yang menandakan bahwa penelitian itu merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data.

Untuk mengetahui penjelasan tentang teori dan konsep maka peneliti mengambil pengertian teori dan konsep dari beberapa pakar. Teori berkenaan dengan konsep asumsi dengan generalisasi yang logis, berfungsi untuk mengungkap, menjelaskan dan memperbaiki perilaku yang memiliki keteraturan, dan sebagai stimulan dan panduan mengembangkan pengetahuan. Dengan adanya konsep, asumsi, dan generalisasi yang logis maka akan mempermudah dalam memperoleh pengetahuan-pengetahuan yang lebih mendetail untuk dapat secepatnya di mengerti.

Menurut Neumen (dalam Sugiyono, 2017:52), teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Teori yang perlu dibahas

dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia kompetensi karyawan, budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan.

## **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Tiap organisasi merupakan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mencapai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara cepat tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung padapenahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi (Edy Sutrisno, 2013:7):

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang

bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan dimana tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari tugas terakhir, meminta untuk melaksanakan tugas yang pejabatnya belum terbiasa atau menyiapkan individu untuk perubahan yang mungkin terjadi.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dari definisi penulis menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses

mendapatkan kapabilitas yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

Menurut Danang Sunyoto, (2012:140-144) tujuan pelatihan adalah sebagai Berikut :

1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan

Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer disemua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan - kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif.

3. Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara, dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerja oleh pelamar, tetapi kadang terdapat saat di masa prediksi tersebut tidak valid. Tidak ada alat seleksi yang mampu secara akurat memprediksi kesuksesan dan



kegagalan karyawan sepanjang waktu pelatihan sering diperlukan untuk mengisi kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya.

#### 4. Memecahkan permasalahan operasional.

Persoalan organisasional menyerang berbagai penjurur. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema adalah harus dihadapi oleh para manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.

#### 5. Promosi karyawan

Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosi karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam pelatihan adalah unsure kunci dalam sistem pengembangan karier.

#### 6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Sebelum beberapa hari, karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan dapat ini meliputi dari kesan yang menangkap sampai tindak mengenakan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan. Karena alasan ilmiah beberapa pelaksana orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerja.

#### 7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan

menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

### **2.1.2.3 Indikator Pelatihan**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015:62), diantaranya :

1. Jenis Pelatihan. Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

### **2.1.3 Pengembangan Karier**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karier**

Pengembangan Karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan

kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Menurut Komang A. (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencanakarir.

Berdasarkan pendapat para ahli saya menyimpulkan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.

### **2.1.3.2 Tujuan PengembanganKarir**

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan kariradalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi turn over dan biaya ke karyawan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

### **2.1.3.3 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karier**

Menurut F.C Gomes (2013:216), mengemukakan dimensi dan indikator pengembangan karier meliputi manajemen karier (career management), dan perencanaan karier (career planning) dengan pengertian sebagai berikut :

#### 1. Dimensi Pengembangan Karier

- 1) Manajemen Karir (*Carrer Management*) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan Sumber Daya Manusia memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.
- 2) Perencanaan Karir (*Carrer Planing*) adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuannya.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378). Kinerja (performance) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan dari hasil
- d. Kehadirandan
- e. Kemampuan bekerjasama.

### **2.1.4.2 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat

terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 2.2 Kajian Empiris

Penelitian terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan menjadi rujukan dalam penelitian ini, antara lain

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Judul	Variabel	Persamaan	Perbedaan
Omega Christina Sari Sinaga. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PAMAPERSA DA NUSANTARA Site Anugerah Bara Kaltim Loa Janan Samarinda	X : Pengaruh pelatihan  Y:Kinerja Karyawan	1. Variabel yang digunakan 2. Jenis Penelitian 3. Teknik Pengumpulan data 4. Alat Ukur data	1. Variabel X 2. Objek Penelitian 3. Jumlah Sampel 4. Regresi yang digunakan
Dina Lasriandy Putri. 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Kantor Cabang Utama Kota Samarinda.	X : Pengembangan Karier Y : Kinerja karyawan	1. Variabel yang digunakan 2. Jenis Penelitian 3. Teknik Pengumpulan data 4. Alat Ukur data	1. Objek Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Regresi yang digunakan
Enggar Nugrah Wati. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Samudra Palaran (PSP).	X: Pelatihan Y : Prestasi Kerja	1. Variabel X 2. Jenis Penelitian 3. Teknik Pengumpulan Data 4. Alat Uku r data	1. Variabel Y 2. Objek Penelitian 3. Jumlah Sampel 5 Regresi yang digunakan

Sumber : Sinaga (2015), Putri (2016), Wati (2016)

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan rumusan masalah penelitian, dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang revelan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

#### a. Hipotesis Secara Simultan

$H_0 = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara simultan.

$H_a \neq 0$  Terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara simultan.

#### b. Hipotesis Pelatihan Secara Parsial

$H_0 = 0$  Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara parsial.

$H_a \neq 0$  Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara parsial.

#### c. Hipotesis Pengembangan Karier Secara Parsial

$H_0 = 0$  Tidak terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara parsial.

$H_a \neq 0$  Terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menjadi technopreneur secara parsial.

**d. Hipotesis Dominan**

Pengembangan karier (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

**2.4 DefinisiKonsepsional**

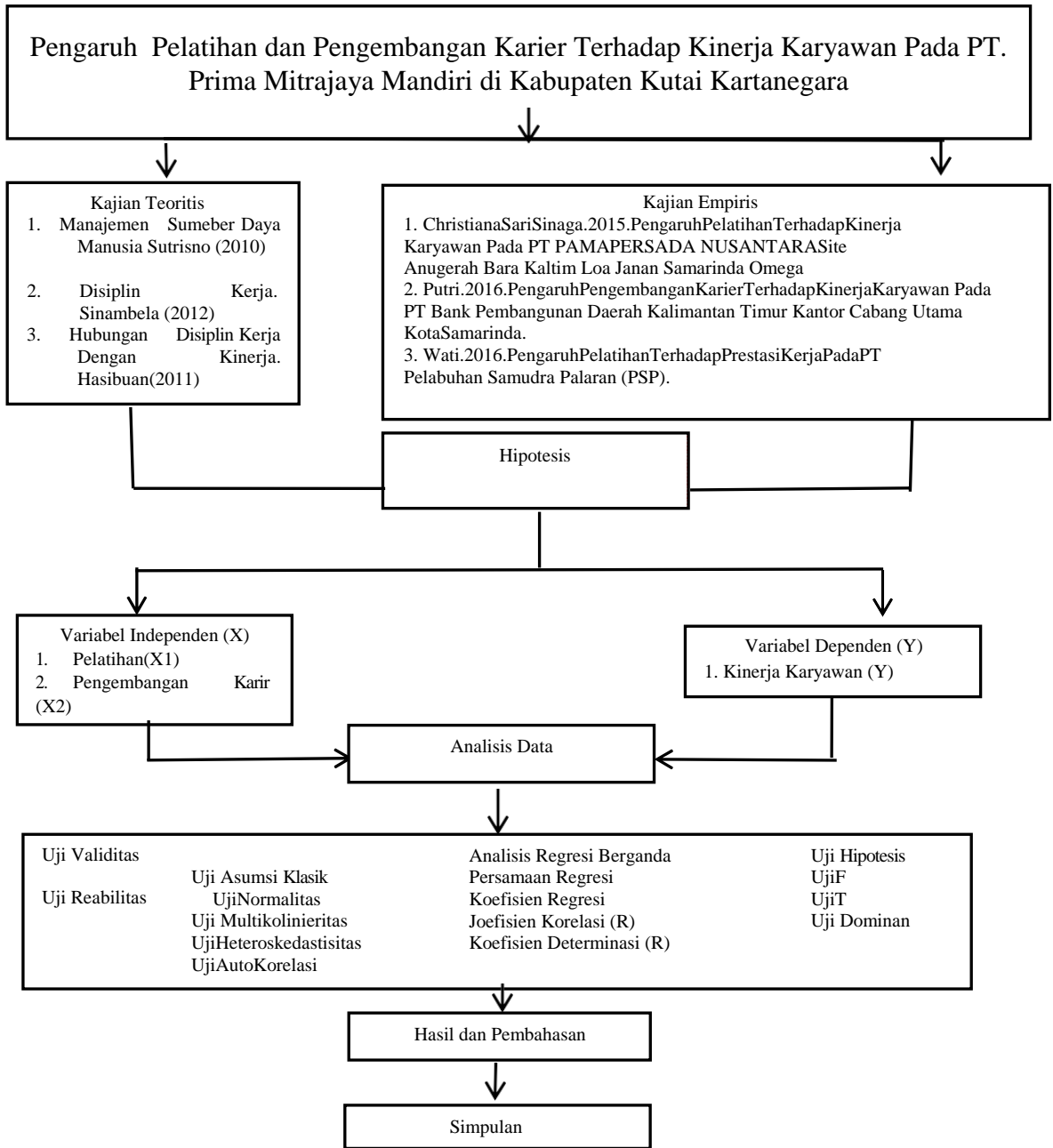
Dalam definisi konsepsional akan dikemukakan batasan mengenai konsep-konsep judul yang menjadi topik permasalahan dalam penelitian ini. Maka penulis akan merumuskan definisi konsepsional menurut variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut :

- a) Pelatihan adalah proses mendapatkan kapabilitas yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir
- c) Kinerja karyawan adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.



## **2.5 Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 2.5 Kerangka Pikir Penelitian.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey. Artinya penelitian yang dilakukan dijabarkan secara detail dengan metode perhitungan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Untuk memudahkan masalah yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan perlu diberikan rumusan yang dapat menjadi batasan pengertian dari variabel-variabel yang akan dipertimbangkan dan pokok materi secara operasional terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan karier. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi operasional dalam penelitian ini, dapat dijabarkan dalam tabel.

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Pelatihan ( $X_1$ )	1. Jenis Pelatihan	a. Kesesuaian kebutuhandengan pelatihan yang diberikan b. Mengembangkan potensibaru
	2. Tujuan Pelatihan	a. Meningkatkanpemahaman b. Memperbaiki kinerja
Pengembangan Karier ( $X_2$ )	1. Manajemen karir	a. Kesempatanpeningkatan karir b. Mengintegrasikandengan perencanaan sumber daya manusia
	2. Perencanaan karir	a. Peluang pengembangan karir didalam perusahaan b. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja karyawan	a. Tingkat mengerjakan tugas b. Tingkat kemampuan mengerjakanpekerjaan
	2. Kuantitas kerja karyawan	a. Tingkat waktu dalam bekerja b. Tingkat pencapaiantarget

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua

konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempat berasal.

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Prima Mitrajaya Mandiri yang berjumlah 128 orang.

### 3.3.2 Sampel Penelitian

. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini maka diambil sampel dari populasi yang ada dengan Rumus, Sebagai berikut:

$$\frac{n = N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Seluruh Populasi

$e^2$  = Batas Kesalahan

Perhitungan:

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,1)^2}$$

Jadi, ( $N$ ) = 128 karyawan, sedangkan  $n = 56$

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 56 orang dengan batasan kesalahan 5% . Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2013). Dengan menggunakan teknik sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan atau adanya faktor yang tidak disengaja (spontanitas). Artinya dalam menentukan sampel dilakukan saat peneliti bertemu dengan siapa saja yang bisa dijadikan sampel penelitian, dengan melihat kebetulan yaitu memang orang tersebut dipandang cocok untuk dijadikan sampel (responden). Sehingga dalam teknik sampling disini peneliti mengambil responden pada saat itu juga di PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Agar penulis dapat memberikan gambaran secara ilmiah dan dapat diuraikan secara sistematis maka pengumpulan data dalam penelitian ini melalui :

#### **1. Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan adalah secara langsung meninjau kelapangan atau objek penelitian untuk melihat data primer yang digunakan dalam analisis dan pembahasan selanjutnya melalui metode :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati kegiatan secara langsung mengenai subjek penelitian.
- b. Kuesioner. Dalam penelitian ini penyebaran kuisisioner secara langsung

kepada PT. Prima Mitrajaya Mandiri Di Kabupaten Kutai Kartanegara dimana data tersebut diolah dan dikumpulkan sendiri oleh penelitian.

## 2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah teknik atau penelitian atau pengumpulan data yang dilakukan dengan bantuan buku-buku dalam perpustakaan dengan mencatat maupun mempelajari buku-buku referensi, catatan lain yang bersumber dari buku literature maupun internet yang berhubungan dengan penelitian guna membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

### **3.5 Alat PengukurData**

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument. Dalam skal likert terdapat 5 (lima) skala pilihan alternative jawaban. Empat skala tersebut terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak setuju (STS). Berikut adalah tabel yang menggambarkan skor pada skala likert.

**Tabel 3. 2**  
**Skor Alternatif Jawaban Instrumen**

<b>Pertanyaan Positif (+)</b>	
<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono 2015:93)

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji Validitas Menurut Priyatno (2013:19), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrument penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas yang dibahas adalah validitas item kuisioner. Validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:30), Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

1. Cronbach's alpha  $< 0,6$  artinya reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha  $0,6-0,79$  artinya reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha  $0,8$  artinya reliabilitas baik.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan maka, akan dilakukan pengujian Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi dan Linearitas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011:160), Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Beberapa kategori yang ada pada Kolmogorof Smirnov menurut (Ghozali, 2011:32). Hipotesis yang diajukan adalah  $H_0$

(Hipotesis Nol) yang artinya data X berdistribusi normal dan  $H_A$  (Hipotesis Alternatif) yang artinya data X tidak distribusi normal. Pengambilan keputusan adalah jika  $\text{Sig. (p)} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau variabel tidak terdistribusi secara normal.

### **3.7.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance  $< 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  (Ghozali, 2011:105)

### **3.7.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan. ( $> 0,05$ ).

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t sebelumnya (Ghozali, 2016;107). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

## 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan *Koefisien Korelasi (R)*, *Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*, *Uji Simultan (F)*, *uji Parsial (t)*, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidakbebas.

### 3.8.1 Persamaan Regresi

Dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan maka diperlukan alat analisis yang akan digunakan. Adapun alat analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yaitu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X) yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karier dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun model regresi yang dimaksud adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Rangkuti, 2007 :162)

$Y$  = Variabel dependen : Kinerja Karyawan

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pengembangan Karier

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

### 3.8.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R maka semakin kuat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan. Besar kecil hasil yang didapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada table dibawah ini:

**Tabel 3. 3**  
**Tabel Koefisien Korelasi (R)**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang atau Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2011)

### 3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013;97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.  $Y = a + bX + e$

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## 3.9 Uji Hipotesis

### 3.9.1 Uji F (Simultan)

“Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat” (Ghozali, 2011:88).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 dan  $df = n-1-k$  :

- a. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

### 3.9.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2011: 88), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Dengan menggunakan *level of significanse* :

- a. Apabila nilai  $T_{hitung} > T_{table}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila nilai  $T_{hitung} < T_{table}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.9.3 Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh, diketahui dari koefisien determinasi hasil regresi sederhana antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau hasil kuadrat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh.

Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Versi 23

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara**

PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2005 dengan lahan perkebunan seluas 21.500 hektar dan diusulkan untuk kadastral (HGU) hanya + 12.899 ha Areal yang sudah ditanami sejak tahun 2007 seluas 9.424 ha (INTI: 6.698 ha dan KKPA/Pekebun Skema : 2.726 ha), areal tanam baru yang diusulkan adalah + 2.021 ha (+ 1.818 HA inti dan +202 ha KKPA/ Pekebun Skema. Rencana pengelolaan NKT memiliki telah dikembangkan untuk area ini (+ 1.411 ha) dan area yang tidak dapat di tanami di sekitarnya dan berjumlah 128 karyawan.

##### **4.1.2 Lokasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara**

Lokasi : PT. Prima Mitrajaya Mandiri berada pada 11628' – 11646' BT dan 010 – 024'LS di provinsi Kalimantan Timur Indonesia secara administrative wilayah ini terletak di tiga kecamatan, yaitu Kota Bangun, Muara Kaman dan Muara Wis, Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Ada lima perkebunan di PT. Prima Mitrajaya Mandiri yaitu Loleng Estate (LLE), Benua Puhun Perkebunan (BPE), Perkebunan Kaman Hilir (KHE), Perkebunan Bukti Jering (BJE) dan Muara Wis Estate (MWE).



**Gambar 4.1 PT. Prima Mitrajaya Mandiri**

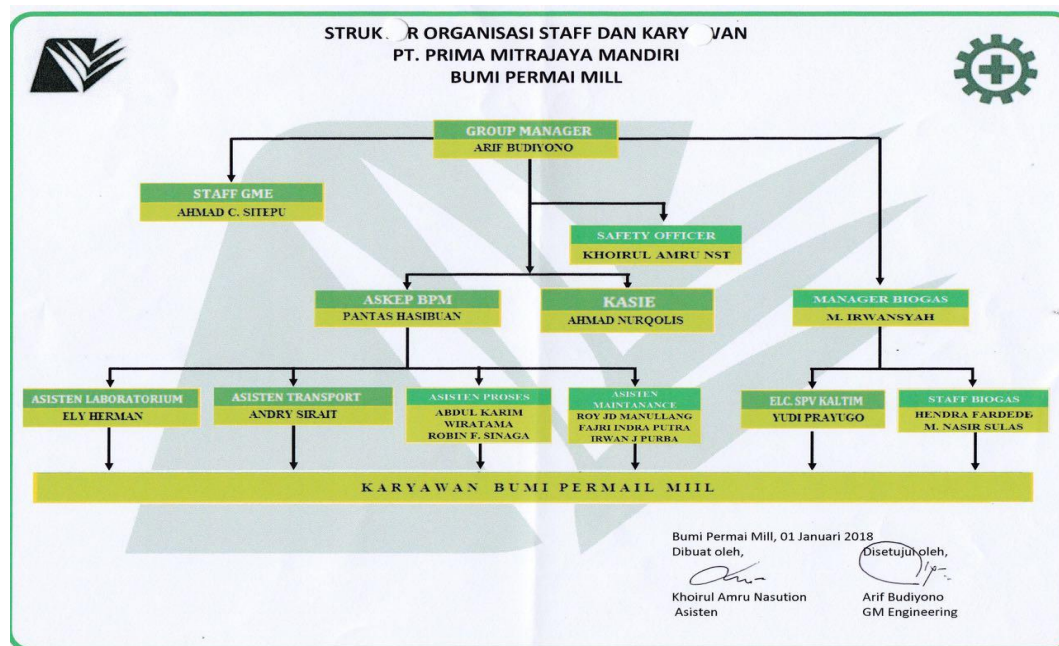


### 4.1.3 Visi dan Misi

1. Pertahankan ekspansi yang stabil dari perkebunan Indonesia yang mayoritas dimiliki dan produksi minyak kelapa sawit mentah
2. Patuhi sepenuhnya standar yang diterapkan oleh RSPO dan usahakan untuk membeli tandan buah segar pihak ketiga hanya dari petani kecil yang terdaftar oleh RSPO
3. Mempromosikan budaya integrasi, keunggulan, dan kolaborasi dalam angkatan kerja yang beragam.
4. Berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup mereka yang tinggal di dalam dan sekitar operasinya.

### 4.1.4 Struktur Organisasi PT. Prima Mitrajaya Mandiri

Struktur organisasi pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:



Sumber : Pabrik Kelapa Sawit PT.Prima Mitrajaya Mandiri.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik merupakan dapat di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, posisi, usia dan masa kerja selama bekerja pada Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Data penelitian diperoleh dari jawaban para responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan. Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**  
**2021**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	40	71,4
Perempuan	16	28,5
Total	56	100

**Sumber : PT. Prima Mitrajaya Mandiri, 2021**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 86 responden yang merupakan karyawan Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui bahwa responden penelitian ialah laki-laki sebesar 40 responden (71,4%) dan perempuan sebesar 16 responden (28,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**  
**2021**

<b>Usia Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30	23	41,0
31-40	15	26,7
41-50	11	19,6
51-56	7	12,5
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

**Sumber : PT.Prima Mitrajaya Mandiri, 2021**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 56 responden yang merupakan karyawan Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kutai Kartanegara, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 21 responden (41,0%), diikuti dengan karyawan yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 15 responden (26,7%), usia 41-50 tahun sebanyak 11 responden (19,6%), dan yang memiliki usia 51-56 tahun sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kutai Kartanegara, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 21 sampai 30 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerja.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**  
**2021**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	11	19,6
Diploma I	3	5,35
Diploma III	12	21,4
Sarjana	30	53,5
Pasca Sarjana	2	3,57
Total	56	100

**Sumber : PT. Prima Mitrajaya Mandiri, 2021**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 56 responden yang merupakan karyawan Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 11 responden (19,6%). Diploma I yaitu sebanyak 3 responden (5,35%), Diploma III yaitu sebanyak 12 orang, Sarjana yaitu sebanyak 30 responden (53,5%) dan Pasca Sarjana yaitu 2 responden (3,57%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sarjana lebih dominan dikarenakan PT. Prima Mitrajaya Mandiri lebih mengutamakan karyawan yang berpendidikan sarjana untuk menjadi karyawan di perusahaan karena dianggap lebih memiliki pengalaman dalam bekerja.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**PT. Prima Mitrajaya Mandiri**  
**2021**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	23	41,0
6-10	20	35,7
11-20	8	14,2
>20	5	8,92
Total	56	100

**Sumber : PT. Prima Mitrajaya Mandiri, 2021**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 56 responden yang merupakan karyawan Departemen Produksi PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, diperoleh karakteristik responden berdasarkan lamanya masa kerja. Dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja yang paling banyak ialah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 23 responden (41,0%), diikuti dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 20 responden (35,7%), diikuti dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 8 responden (14,2%), dan diikuti dengan masa kerja >20 tahun sebanyak 5 responden (8,92%).

##### 4.2.2 Penyajian Tabel Variabel Penelitian

Penyajian tabel variabel penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran rinci tentang hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan Pelatihan dan Pengembangan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun uraian dari masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

##### 1. Pelatihan

Pada sub variabel pelatihan terdapat 2 (dua) indikator dan 2 (dua) sub

indikator dengan jumlah pernyataan yang diajukan penulis sebanyak 2 (dua) pernyataan. Adapun penyajian tabel dari empat pernyataan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

**a. Jenis Pelatihan**

Jenis pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang bertujuan mengembangkan pemimpin untuk mencapai keefektifan pekerjaan.

**1. Kesesuaian kebutuhan dengan pelatihan yang diberikan**

Tanggapan responden terhadap pernyataan kesesuaian kebutuhan dengan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan kesesuaian kebutuhan dengan pelatihan yang diberikan**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5	10	17,85%	50
<b>Setuju</b>	4	20	35,71%	80
<b>Ragu</b>	3	10	17,85%	30
<b>Tidak Setuju</b>	2	10	17,85%	20
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	6	10,71%	6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>186</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,32</b>

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kesesuaian kebutuhan dengan pelatihan yang diberikan, menunjukkan mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 20 responden (35,71%), diikuti dengan sangat setuju sebanyak 10 responden (17,35%), Kurang Setuju sebanyak 10 responden (17,35%), Tidak Setuju sebanyak 10 responden (17,35%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 6 responden (10,71%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar

3,32 yang berarti Setuju.

## 2. Mengembangkan Potensi Baru

Tanggapan Mengembangkan potensi baru dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Mengembangkan potensi baru**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5	15	26,78%	75
<b>Setuju</b>	4	20	35,71%	80
<b>Kurang Setuju</b>	3	10	17,35%	30
<b>Tidak Setuju</b>	2	7	12,5%	14
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	4	7,14%	4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>203</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,62</b>

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan mengembangkan potensi baru, menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (26,78%), diikuti dengan setuju sebanyak 20 responden (35,71%), Kurang Setuju sebanyak 10 responden (17,85%), Tidak Setuju sebanyak 7 responden (12,5%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 responden (7,14%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 3,62 yang berarti Setuju.

### **b. Tujuan Pelatihan**

Tujuan Pelatihan adalah merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.

## 1. Meningkatkan Pemahaman

Tanggapan Meningkatkan pemahaman dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Meningkatkan pemahaman**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
<b>Sangat Setuju</b>	5	9	16,07%	45
<b>Setuju</b>	4	32	57,14%	128
<b>Kurang Setuju</b>	3	6	10,71%	18
<b>Tidak Setuju</b>	2	5	8,92%	10
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	3	5,35%	3
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>204</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,64</b>

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan meningkatkan pemahaman, menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 9 responden (16,07%), diikuti dengan setuju sebanyak 32 responden (57,14%), Kurang Setuju sebanyak 6 responden (10,71%), Tidak Setuju sebanyak 5 responden (8,92%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (5,35%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 364,2 yang berarti Setuju.

## 2. Memperbaiki Kinerja

Tanggapan Memperbaiki Kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut :



**Tabel 4.8**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Memperbaiki kinerja**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5	18	32,14%	90
<b>Setuju</b>	4	23	41,07%	92
<b>Kurang Setuju</b>	3	7	12,5%	21
<b>Tidak Setuju</b>	2	6	10,71%	12
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2	1,12%	2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>217</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,87</b>

**Sumber : Data diolah (2021)**

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan memperbaiki kinerja menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden (32,14%), diikuti dengan setuju sebanyak 23 responden (41,07%), Kurang Setuju sebanyak 7 responden (12,5%), Tidak Setuju sebanyak 6 responden (10,71%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden (1,12%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 3,87 yang berarti Setuju.

## **2. Pengembangan Karier**

Pada sub variabel pengembangan karier terdapat 2 (dua) indikator dan 2 (dua) sub indikator dengan jumlah pernyataan yang diajukan penulis sebanyak 2 (dua) pernyataan. Adapun penyajian tabel dari empat pernyataan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

### **a. Manajemen Karier**

Manajemen karier adalah merupakan suatu proses yang sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karier karyawan ke arah yang lebih

baik.

### 1. Kesempatan Peningkatan Karier

Tanggapan Kesempatan peningkatan karier yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Kesempatan peningkatan karier**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
<b>Sangat Setuju</b>	5	35	62,5%	175
<b>Setuju</b>	4	15	26,78%	60
<b>Kurang Setuju</b>	3	2	3,57%	6
<b>Tidak Setuju</b>	2	2	3,57%	4
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2	3,57%	2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>248</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,42</b>

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan kesempatan peningkatan karier menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 35 responden (62,5%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden (26,78%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden (3,57%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 4,10 yang berarti Setuju.

### 2. Mengintegrasikan Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tanggapan Mengintegrasikan Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Mengintegrasikan Dengan**  
**Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
<b>Sangat Setuju</b>	5	28	50%	140
<b>Setuju</b>	4	18	7,14%	72
<b>Kurang Setuju</b>	3	3	5,35%	9
<b>Tidak Setuju</b>	2	2	3,57%	4
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	5	8,92%	5
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>230</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,10</b>

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 responden (50%), diikuti dengan setuju sebanyak 18 responden (7,14%), Kurang Setuju sebanyak 3 responden (5,35%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 responden (8,92%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawahan. Skor rata-rata responden sebesar 4,10 yang berarti Setuju.

#### **b. Perencanaan Karier**

Perencanaan karier adalah merupakan suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karier.

##### **1. Peluang Pengembangan Karier didalam Perusahaan Rencana Karier**

Tanggapan peluang pengembangan karier didalam perusahaan rencana karier yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan peluang pengembangan**  
**karier di dalam perusahaan**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
<b>Sangat Setuju</b>	5	36	64,28%	180
<b>Setuju</b>	4	15	26,78%	60
<b>Kurang Setuju</b>	3	2	3,57%	6
<b>Tidak Setuju</b>	2	2	3,57%	4
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	1	1,78%	1
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>251</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,48</b>

**Sumber : Data diolah, (2021)**

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 36 responden (64,28%), diikuti dengan setuju sebanyak 15 responden (26,78%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Tidak Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1,78%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawahan. Skor rata-rata responden sebesar 4,48 yang berarti Setuju.

## **2. Kejelasan Rencana Karier Jangka Panjang dan Jangka Pendek**

Tanggapan kejelasan rencana karier jangka panjang dan jangka pendek didalam perusahaan rencana karier yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Kejelasan rencana karier**  
**jangka panjang dan jangka pendek**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
<b>Sangat Setuju</b>	5	27	48,21%	135
<b>Setuju</b>	4	19	33,92%	76
<b>Kurang Setuju</b>	3	4	7,14%	12
<b>Tidak Setuju</b>	2	4	7,14%	8
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	3	5,35%	2
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>233</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,16</b>

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 responden (48,21%), diikuti dengan setuju sebanyak 19 responden (33,92%), Kurang Setuju sebanyak 4 responden (7,14%), Tidak Setuju sebanyak 4 responden (7,14%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden (5,35%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawahan. Skor rata-rata responden sebesar 4,16 yang berarti Setuju.

### 3. Kinerja Karyawan

Pada sub variabel pengembangan karier terdapat 2 (dua) indikator dan 2 (dua) sub indikator dengan jumlah pernyataan yang diajukan penulis sebanyak 2 (dua) pernyataan. Adapun penyajian tabel dari empat pernyataan berdasarkan jawaban responden adalah sebagai berikut :

#### a. Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas Kerja Karyawan adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran

perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### 1. Tingkat Mengerjakan Tugas

Tanggapan Tingkat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Tingkat Mengerjakan Tugas**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Sangat Setuju	5	15	26,78%	75
Setuju	4	23	41,07%	92
Kurang Setuju	3	7	12,5%	21
Tidak Setuju	2	6	10,71%	12
Sangat Tidak Setuju	1	5	8,92%	5
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,66</b>

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat mengerjakan tugas menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 responden (26,78%), diikuti dengan setuju sebanyak 23 responden (41,07%), Kurang Setuju sebanyak 7 responden (12,5%), Tidak Setuju sebanyak 6 responden (10,71%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 responden (8,92%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 3,66 yang berarti Setuju.

### 2. Tingkat Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan

Tanggapan Tingkat kemampuan mengerjakn pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Tingkat Kemampuan**  
**Mengerjakan Pekerjaan**

Kategori	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor
Sangat Setuju	5	17	30,35%	85
Setuju	4	30	53,57%	120
Kurang Setuju	3	2	1,12%	6
Tidak Setuju	2	3	5,35%	6
Sangat Tidak Setuju	1	4	7,14%	4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>221</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,94</b>

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 17 responden (30,35%), diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (53,57%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (1,12%), Tidak Setuju sebanyak 3 responden (5,35%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 responden (7,14%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawahan. Skor rata-rata responden sebesar 3,94 yang berarti Setuju.

#### **b. Kuantitas Kerja Karyawan**

Kuantitas Kerja Karyawan adalah merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

##### **1. Tingkat Waktu Dalam Bekerja**

Tanggapan Tingkat waktu dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Tingkat Waktu Dalam Bekerja**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5	19	33,92%	95
<b>Setuju</b>	4	24	42,85%	96
<b>Kurang Setuju</b>	3	2	3,57%	6
<b>Tidak Setuju</b>	2	6	10,71%	12
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	5	8,92%	5
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,82</b>

**Sumber : Data diolah, (2021)**

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat mengerjakan tugas menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden (33,92%), diikuti dengan setuju sebanyak 24 responden (42,85%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Tidak Setuju sebanyak 6 responden (10,71%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 5 responden (8,92%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 3,82 yang berarti Setuju.

## **2. Tingkat Pencapaian Target**

Tanggapan Tingkat pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan, dapat dilihat dalam tabel berikut:



**Tabel 4.16**  
**Tanggapan responden terhadap pernyataan Tingkat Pencapaian Target**

<b>Kategori</b>	<b>Skala</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Total Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	5	17	30,35%	85
<b>Setuju</b>	4	30	53,57%	120
<b>Kurang Setuju</b>	3	2	1,12%	6
<b>Tidak Setuju</b>	2	3	5,35%	6
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	4	7,14%	4
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>221</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>3,92</b>

**Sumber : Data diolah, (2021)**

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan menunjukkan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 responden (37,5%), diikuti dengan setuju sebanyak 30 responden (53,57%), Kurang Setuju sebanyak 2 responden (3,57%), Tidak Setuju sebanyak 3 responden (5,35%), Sangat Tidak Setuju sebanyak 4 responden (7,14%) alasannya informasi yang diberikan terkadang tidak sampai dengan jelas kebawah. Skor rata-rata responden sebesar 3,92 yang berarti Setuju.

### **4.3 Analisis**

#### **4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan program SPSS 23 for Windows. Rekapitulasi hasil uji Validitas dapat dilihat dalam tabel 4.13 berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	N	Keterangan
Pelatihan (X1)	Variabel X1 (a)	0,784	0,261	56	Valid
	Variabel X1 (b)	0,714	0,261	56	Valid
	Variabel X1 (c)	0,650	0,261	56	Valid
	Variabel X1 (d)	0,800	0,261	56	Valid
Pengembangan Karier (X2)	Variabel X2 (a)	0,851	0,261	56	Valid
	Variabel X2 (b)	0,890	0,261	56	Valid
	Variabel X2 (c)	0,848	0,261	56	Valid
	Variabel X2 (d)	0,525	0,261	56	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Y (a)	0,784	0,261	56	Valid
	Variabel Y (b)	0,686	0,261	56	Valid
	Variabel Y (c)	0,754	0,261	56	Valid
	Variabel Y (d)	0,631	0,261	56	Valid

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.17 dari setiap item pertanyaan diperoleh rhitung lebih besar dari = 0,261 (nilai rtabel untuk n = 56, maka setiap item di atas dinyatakan valid dan dengan demikian data yang diperoleh layak untuk analisis selanjutnya menggunakan analisis regresi.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan dan menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Reabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha > 0,6.

Berikut adalah pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,722	4	Reliabel
2	Pengembangan Karier (X2)	0,788	4	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,681	4	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23.

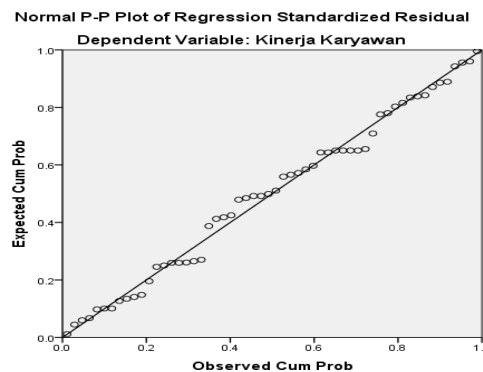
Hasil perhitungan berdasarkan tabel 4.18 dapat di ketahui uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan reliabel. Kriteria suatu instrument dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila *Chonbach alpha* > maka adanya konsistensi namun sebaliknya apa bila < *Chonbach alpha* hal ini menunjukkan tidak adanya konsistesi. Sehingga di simpulkan semua variabel yang diteliti adalah reliable.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan pada gambar grafik menunjukkan hasil uji normalitas P-P Plot yaitu terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menggambarkan kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji kolomogrov-smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19**  
**Uji Kolomogrov-Smirnov**  
**One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58005783
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,068
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas menggunakan rumus Kolmogrov Smirnov dilihat bahwa angka Asymp. (Sig) dengan nilai 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan hasil diatas berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah didalam variabel regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2013:105), cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value, apabila Tolerance value  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas dan jika Tolerance value  $> 0,10$  atau  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.20**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.185	1.887		2.217	.031		
Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008	.783	1.277
Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002	.783	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,783 dan nilai tolerance untuk variabel Pengembangan Karier (X2) sebesar 0,783  $< 0,10$  . Sedangkan, nilai VIF variabel

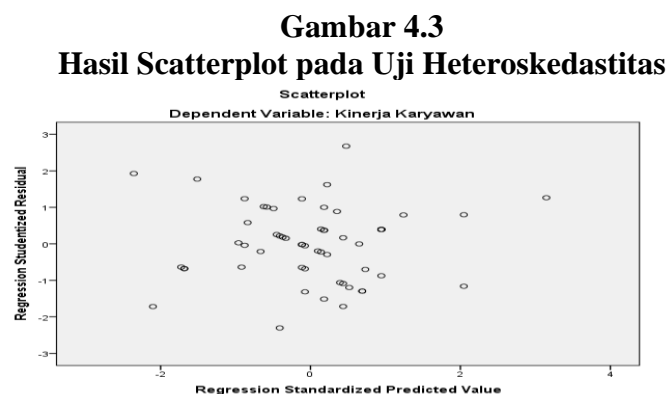
Pelatihan (X1) sebesar 1,277 dan nilai VIF variabel Pengembangan Karier (X2) sebesar  $1,277 > 10$ . Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas.

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka titik tersebut terjadi heteroskedastistas.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Sehingga regresi layak untuk dipakai karena memenuhi uji heteroskedastisitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

##### 4.4.1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Maka untuk memperoleh hasil yang akurat peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 23. Hasil pengujian dengan SPSS menghasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.185	1.887		2.217	.031
	Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008
	Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 4,185 - 0,376 (X1) + 0,324 (X2)$$

Pada persamaan regresi dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 4,185 menyatakan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) nilainya adalah nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah 4,185.

2. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan (X1)

Variabel Pelatihan mempengaruhi positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,376 artinya variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Jika variabel Pelatihan ditingkatkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,376.

3. Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karier (X2)

Variabel Pengembangan Karier sebesar 0,324 artinya variabel Pengembangan Karier berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Pengembangan Karier diturunkan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,324.

#### 4.4.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisaran antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan semakin rendah.

Menurut Sugiyono (2017-275) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :



- 1) 0,000 – 0,199 = sangat rendah
- 2) 0,200 – 0,399 = rendah
- 3) 0,400 – 0,599 = sedang
- 4) 0,600 – 0,799 = kuat
- 5) 0,800 – 1,000 = sangat kuat

**Tabel 4.22**  
**Hasil Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.185	1.887		2.217	.031
Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008
Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002

a. Predictors (Constant), Pelatihan , Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

#### 4.4.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi nol (0) atau satu hal (1) (Ghazali, 2016:98).

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Coefficients**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 <sup>a</sup>	,393	,370	1,60959

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel model summary nilai koefisien Determinasi diperoleh besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 0,393 atau 39,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara (Y) termasuk pada tingkat hubungan “kuat” . Sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, yakni dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan alpha (0,05).

1. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hasil uji Fhitung dengan menggunakan SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Uji F (Simultan)**  
**ANOVA**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,902	2	44,451	17,157	,000 <sup>b</sup>
	Residual	137,312	53	2,591		
	Total	226,214	55			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai table yang terdapat diatas diperoleh Fhitung sebesar 17,157 sedangkan nilai dari Ftabel dengan jumlah variabel bebas didapat nilai 2,78.

Dari data tersebut dapat diperoleh hasil bahwa Fhitung > Ftabel  $17,157 > 2,78$ .

Sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel bebas meliputi pelatihan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### **4.5.2. Uji t atau Parsial**

Pengujian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berdasarkan hasil pengolahan program SPSS 23 maka didapatkan hasil uji t (parsial) yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.25**  
**Uji t atau Parsial**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.185	1.887		2.217	.031
	Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008
	Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002

a. Predictors (Constant), Pelatihan , Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data diatas dapat diambil data dari thitung sebesar 4,185. Hasil daripada hipotesis dapat diterima apabila thitung > ttabel. Maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Variabel Pelatihan (X1)

Dari variabel pelatihan didapat nilai dari tabel 4.25 adalah sebesar 2,745. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima atau variabel pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut disebabkan karena nilai thitung > ttabel atau  $2,745 > 2,004$ .

b. Variabel Pengembangan Karier (X2)

Dari variabel pengembangan karier didapat nilai dari tabel 4.25 adalah 3,300. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima atau variabel pengembangan karier (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut disebabkan karena

nilai thitung > ttabel atau  $3,300 > 2,004$ .

### 3. Uji Variabel Paling Berpengaruh

Tujuan dan uji dominan ini adalah untuk menentukan variabel bebas manakah yang paling berpengaruh terbesar terhadap variabel terikat. Hasil uji variabel dominan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.26**  
**Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.185	1.887		2.217	.031
	Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008
	Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Sesuai data yang diatas bahwa nilai standar koefisiensi untuk pelatihan sebesar 2,745 dan pengembangan karier sebesar 3,300. Maka pengaruh yang paling dominan adalah variabel pengembangan karier karena memiliki nilai yang lebih besar daripada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri Kabupaten Kutai Kartanegara.

### 4.6 Pembahasan

Kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada karyawan. Pembahasan dibuat dengan melihat hubungan yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini sesuai dengan data yang digunakan dan kajian

secara teoritis. Teori-teori ataupun hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian empiris tersebut mendukung, menolak, atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian.

**a. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Secara Simultan Peranan Tidak Terlalu Besar Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan output di atas diketahui signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung 17,157 > F tabel 2,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan teori pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manaherial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan keterampilan serta pengetahuan yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan.

Hasil analisis regresi linier berganda variabel X terhadap Y dapat di peroleh suatu persamaan regresi yaitu  $Y = 4.185 + 0,376 X_1 + 0,324 X_2$  dengan demikian variabel  $X_1$  menyatakan adanya pengaruh negatif terhadap variabel Y. Kemudian  $X_2$  menyatakan adanya pengaruh positif terhadap variabel Y. Nilai koefisiensi sebesar 0,627 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara serentak dengan variabel terikat (Y) dalam katagori sedang. Kemudian analisis koefisiensi determinasi  $R^2$  sebesar 0,393 atau 39,3% sedangkan sisanya

60,7% di tentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain, di antaranya variabel lain yaitu variabel beban kerja dan variabel stres kerja.

Berdasarkan hasil dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara. Dari analisis korelasi diketahui bahwa tingkat hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang sedang, kemudian pada analisis determinasi diketahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,3% yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat adalah sebesar 39,3% dan sisanya 60,7% di pengaruhi oleh variabel lain yaitu beban kerja dan stres kerja.

#### **b. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.**

Berdasarkan hasil analisis secara parsial dengan menggunakan uji t memberikan hasil pada halaman berikutnya :

##### 1) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t-hitung) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi  $-0,376$  dan t hitung  $2,745$  dengan signifikansi sebesar  $0,008$ . Jadi dapat disimpulkan pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu Siswidiyanto (2015) , dimana variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dilakukan penulis karena lokasi, objek dan hasil parsial tidak sama.

Hal tersebut tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Menurut Henry Simamora (2014) mengemukakan tentang pentingnya pelatihan merupakan cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun di variabel pelatihan tidak terlalu memiliki masalah yang dihadapi.

## 2) Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi 0,324 dan t hitung 3,300 dengan signifikansi sebesar 0,002. Jadi dapat disimpulkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier terbukti sebagai variabel yang paling berpengaruh signifikan dan memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel terhadap variabel kinerja dengan angka 0,399

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siti Yuniarti Sundari (2015) yang menjelaskan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Sunyoto (2012) pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

**c. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengembangan karier PT. Prima Mitrajaya Mandiri**

Berdasarkan analisa di ketahui bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh paling dominan dengan angka nilai standardized coefficients 0.399 terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji dan analisis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Siti (2015) yang menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier berhubungan sangat kuat dan searah sebesar 0,795 (signifikan) dengan kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 95%. Pengembangan Karier memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,0%.

Hasil interpretasi diatas dapat menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini Pengembangan Karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Armstrong, 2010:504).Pengembangan terkait dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaran dan evaluasi atas program-program tersebut.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Hasil uji regresi linear berganda secara parsial ditemukan bahwa variabel independen yaitu Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Hasil uji variabel paling berpengaruh diketahui bahwa variabel Pengembangan Karier merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara, dikarenakan variabel pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika pengembangan karier karyawan berjalan dengan baik.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat di pertimbangkan oleh manajemen PT. Prima Mitrajaya Mandiri Di Kabupaten Kutai Kartanegara dalam meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu :

1. Perusahaan hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian pemberian pelatihan terhadap karyawan. Sehingga pelatihan yang dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong kinerja karyawan yang membutuhkan pelatihan. Pemberian pelatihan yang tepat akan mendorong kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.
2. Dalam hal pelatihan, perusahaan diharapkan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi karyawan secara berkala dan merata, memberikan materi pelatihan yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Dalam hal pengembangan karier, perusahaan PT. Prima Mitrajaya Mandiri di Kabupaten Kutai Kartanegara dapat memberikan peluang yang seluas-luasnya bagi karyawan untuk dapat promosi karir tanpa dibatasi dan dengan objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parbu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana, Komang dkk.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta
- Mangkunegara, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B .Bandung : Aflabeta.
- Priyanto, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sunyoto.Danang, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS  
2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. BukuSeru.
- Sunyoto, Danang (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Widodo.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wati. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Pada Pt Pelabuhan Samudera Palaran”. Samarinda.
- Melvin Grady Lolowang, 2016.Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
- Ningsih, Suci Septia. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.
- Irvan Efliyandi, 2020. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

# LAMPIRAN

## **DAFTAR KUESIONER**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA MITRAJAYA MANDIRI DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

#### **PENGANTAR**

Guna menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan S1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Prodi Administrasi Bisnis , diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisis kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini).

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisis kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih dan memohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/saudara.

Hormat Saya,

**Nur Heni**

## KUESIONER

### I. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : a. <21 tahun      c. 26-30 tahun      e. >35 tahun  
b. 21-25 tahun      d. 31-35 tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist(√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S =Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat TidakSetuju



**Pelatihan :**

Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1. Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatansaya					
2. Pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pemahaman terkait bidang pekerjaan.					

**PengembanganKarier :**

Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1. Perusahaan memberikan kesempatan peningkatan karier bagi karyawan yang berprestasidibidangnya					
2. Perusahaan mengelola pegawai yang berpotensi tinggi untuk meniti karier secara tepat					

**Kinerja Karyawan :**

<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu memuaskan pimpinan					
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan diatas rata-rata karyawan lain.					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4. Saya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan Perusahaan					
5. Dalam bertindak saya mampu tanpa perintah orang lain (inisiatif)					

## LAMPIRAN II :

Tabulasi Data

Pelatihan						
R	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	16	4
2	5	4	3	3	15	3.75
3	4	3	4	4	15	3.75
4	4	4	4	3	15	3.75
5	4	4	4	4	16	4
6	4	3	4	4	15	3.75
7	3	3	4	3	13	3.25
8	3	3	3	3	12	3
9	4	3	4	4	15	3.75
10	4	4	4	3	15	3.75
11	4	4	3	3	14	3.5
12	3	2	3	2	10	2.5
13	4	4	4	4	16	4
14	4	4	4	4	16	4
15	4	4	4	4	16	4
16	4	4	4	3	15	3.75
17	3	4	4	3	14	3.5
18	4	4	4	4	16	4
19	3	3	4	4	14	3.5
20	5	4	4	4	17	4.25
21	5	4	4	5	18	4.5
22	5	5	4	3	17	4.25
23	3	3	2	2	10	2.5
24	3	4	3	3	13	3.25
25	3	4	3	4	14	3.5
26	4	4	4	3	15	3.75
27	4	4	4	4	16	4
28	4	4	4	4	16	4
29	5	5	4	4	18	4.5
30	5	4	5	4	18	4.5
31	4	4	4	4	16	4
32	4	3	5	4	16	4
33	4	4	4	4	16	4
34	4	3	4	3	14	3.5
35	4	3	3	3	13	3.25
36	5	5	5	5	20	5

37	4	4	4	5	17	4.25
38	4	4	4	4	16	4
39	4	4	4	4	16	4
40	5	4	4	4	17	4.25
41	4	4	4	4	16	4
42	4	3	4	4	15	3.75
43	4	3	4	4	15	3.75
44	4	4	4	4	16	4
45	3	3	4	2	12	3
46	4	4	4	4	16	4
47	5	4	4	4	17	4.25
48	4	4	4	4	16	4
49	4	4	4	4	16	4
50	4	3	4	3	14	3.5
51	4	4	4	3	15	3.75
52	4	4	2	4	14	3.5
53	3	4	4	3	14	3.5
54	3	4	5	3	15	3.75
55	4	4	4	4	16	4
56	4	4	4	4	16	4

Pengembangan Karier						
R	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2	Rata-Rata
1	4	3	3	3	13	3.25
2	4	4	3	3	14	3.5
3	3	3	3	4	13	3.25
4	4	4	4	4	16	4
5	4	4	3	2	13	3.25
6	4	4	4	3	15	3.75
7	3	3	3	3	12	3
8	2	2	3	4	11	2.75
9	3	2	2	4	11	2.75
10	3	3	3	4	13	3.25
11	3	3	3	3	12	3
12	3	3	3	2	11	2.75
13	3	2	2	2	9	2.25
14	3	3	3	3	12	3
15	4	4	4	4	16	4
16	3	3	3	4	13	3.25
17	3	3	3	2	11	2.75
18	4	4	3	3	14	3.5

19	4	4	4	4	16	4
20	4	4	3	3	14	3.5
21	4	5	4	5	18	4.5
22	3	3	3	3	12	3
23	2	2	2	4	10	2.5
24	3	4	4	3	14	3.5
25	4	4	4	3	15	3.75
26	3	3	3	3	12	3
27	4	4	4	4	16	4
28	3	3	3	4	13	3.25
29	3	3	3	3	12	3
30	5	5	4	4	18	4.5
31	4	4	4	2	14	3.5
32	4	4	4	3	15	3.75
33	3	3	3	4	13	3.25
34	4	3	3	3	13	3.25
35	2	1	3	3	9	2.25
36	5	5	5	5	20	5
37	4	4	4	4	16	4
38	4	4	4	4	16	4
39	4	4	4	4	16	4
40	3	3	3	4	13	3.25
41	2	2	2	4	10	2.5
42	4	4	3	3	14	3.5
43	3	4	3	3	13	3.25
44	4	4	4	4	16	4
45	4	3	4	4	15	3.75
46	2	3	4	3	12	3
47	3	3	2	4	12	3
48	4	2	2	4	12	3
49	3	3	2	3	11	2.75
50	3	3	3	4	13	3.25
51	2	2	3	3	10	2.5
52	2	2	2	2	8	2
53	2	2	2	2	8	2
54	2	2	2	4	10	2.5
55	5	3	4	3	15	3.75
56	4	3	3	4	14	3.5

Kinerja Karyawan						
R	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
1	3	4	4	4	15	3.75
2	3	4	4	4	15	3.75
3	4	3	3	4	14	3.5
4	4	3	4	4	15	3.75
5	2	3	3	4	12	3
6	3	4	2	4	13	3.25
7	3	3	4	3	13	3.25
8	4	4	3	4	15	3.75
9	4	3	3	5	15	3.75
10	4	3	3	3	13	3.25
11	3	3	3	4	13	3.25
12	2	2	3	2	9	2.25
13	2	4	4	4	14	3.5
14	3	3	3	4	13	3.25
15	4	4	4	4	16	4
16	4	4	4	4	16	4
17	2	3	3	4	12	3
18	3	3	4	3	13	3.25
19	4	4	4	4	16	4
20	3	4	3	4	14	3.5
21	5	4	5	4	18	4.5
22	3	3	3	5	14	3.5
23	4	3	3	4	14	3.5
24	3	4	3	4	14	3.5
25	3	3	4	4	14	3.5
26	3	3	4	4	14	3.5
27	4	4	4	4	16	4
28	4	4	4	4	16	4
29	3	3	3	4	13	3.25
30	4	4	4	3	15	3.75
31	2	4	4	2	12	3
32	3	3	3	4	13	3.25
33	4	4	4	3	15	3.75
34	3	2	2	3	10	2.5
35	3	2	3	3	11	2.75
36	5	5	5	5	20	5
37	4	4	4	5	17	4.25
38	4	4	4	4	16	4
39	4	4	3	3	14	3.5

40	4	5	5	5	19	4.75
41	4	4	4	3	15	3.75
42	3	3	4	4	14	3.5
43	3	3	4	4	14	3.5
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	3	4	15	3.75
46	3	3	3	3	12	3
47	4	4	4	5	17	4.25
48	4	4	3	3	14	3.5
49	3	4	4	3	14	3.5
50	4	4	3	3	14	3.5
51	3	4	3	3	13	3.25
52	2	4	2	3	11	2.75
53	2	4	2	3	11	2.75
54	4	4	4	3	15	3.75
55	3	4	3	3	13	3.25
56	4	4	4	3	15	3.75

## LAMPIRAN III :

### UJI VALIDITAS

#### X1

		Correlations				
		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,504**	,303*	,507**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,023	,000	,000
	N	56	56	56	56	56
item_2	Pearson Correlation	,504**	1	,242	,395**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,072	,003	,000
	N	56	56	56	56	56
item_3	Pearson Correlation	,303*	,242	1	,400**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,023	,072		,002	,000
	N	56	56	56	56	56
item_4	Pearson Correlation	,507**	,395**	,400**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002		,000
	N	56	56	56	56	56
skor_total	Pearson Correlation	,784**	,714**	,650**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### X2

		Correlations				
		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,772**	,642**	,210	,851**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,120	,000
	N	56	56	56	56	56
item_2	Pearson Correlation	,772**	1	,749**	,218	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,107	,000
	N	56	56	56	56	56
item_3	Pearson Correlation	,642**	,749**	1	,262	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,051	,000
	N	56	56	56	56	56
item_4	Pearson Correlation	,210	,218	,262	1	,525**



	Sig. (2-tailed)	,120	,107	,051		,000
	N	56	56	56	56	56
skor_total	Pearson Correlation	,851**	,890**	,848**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Y

### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,772**	,642**	,210	,851**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,120	,000
	N	56	56	56	56	56
item_2	Pearson Correlation	,772**	1	,749**	,218	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,107	,000
	N	56	56	56	56	56
item_3	Pearson Correlation	,642**	,749**	1	,262	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,051	,000
	N	56	56	56	56	56
item_4	Pearson Correlation	,210	,218	,262	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,120	,107	,051		,000
	N	56	56	56	56	56
skor_total	Pearson Correlation	,851**	,890**	,848**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reabilitas

### Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	4

### Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	4

### Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	4

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58005783
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,074
	Negative	-,068
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

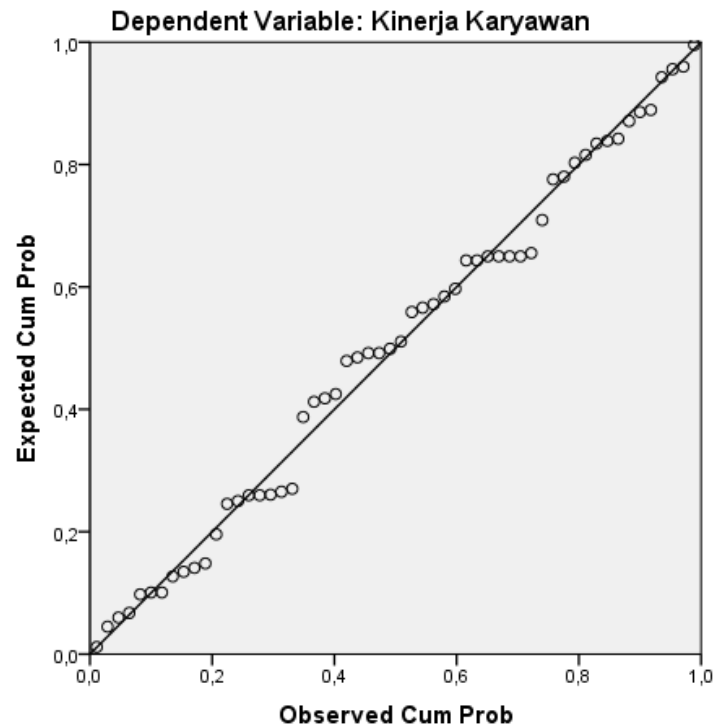
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## P-PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Uji Multikorelasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.185	1.887		2.217	.031		
	Pelatihan	.376	.137	.332	2.745	.008	.783	1.277
	Pengembangan Karier	.324	.098	.399	3.300	.002	.783	1.277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN IV :

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

# LAMPIRAN V :

Tabel t

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	<b>2.00488</b>	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	<b>1.99085</b>	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## LAMPIRAN VI :

