

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT DEXA MEDICA JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Batanghari Jambi**

**Oleh**

**Nama : Rahel Sipahutar**

**NIM : 1800861201154**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

### TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

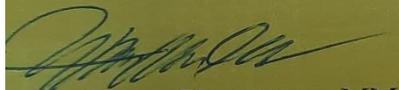
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Rahel Sipahutar  
NIM : 1800861201154  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
JUDUL : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Karyawan pada PT Dexa Medica Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan kompherensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Desember 2022

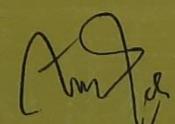
Pembimbing Skripsi I

  
Dr. Jonner Simarmata, MM

Pembimbing Skripsi II

  
Drs. Rasdi, MM

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen

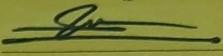
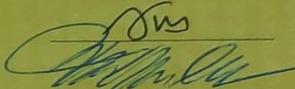
  
Anisah, SE, MM

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi dan Kompherensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Rabu  
Tanggal : 30 November 2022  
Jam : 09.00 s/d 11.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Jambi

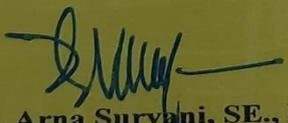
### PANITIA PENGUJI

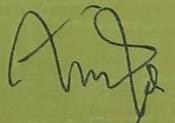
Nama	Jabatan	TandaTangan
Dr. Said Almaududi, SE, MM	Ketua	
Drs. Rasdi, MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Jonner Simarmata, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan  
Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak.CA.CMA

  
Anisah, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rahel Sipahutar  
NIM : 1800861201154  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Jonner Simarmata, MM / Drs. Rasdi, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Deka Medica Jambi.

menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, Bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini dan sanksi lain dengan peraturan yang berlaku di program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, November 2022  
Yang membuat Pernyataan

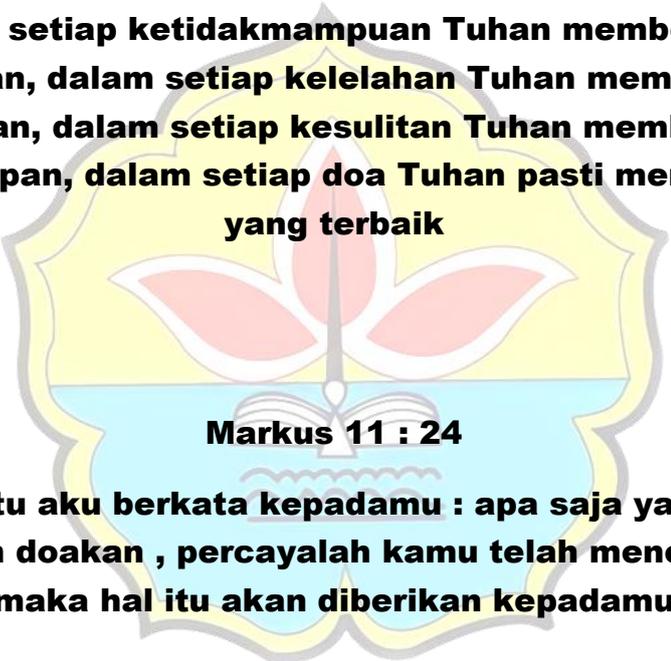


**Rahel Sipahutar**  
**1800861201154**

## **Motto**

**Selalu ada hal yang bisa disyukuri, berhentilah mengeluh,  
ada berkat dibalik setiap ucapan syukur**

**Dalam setiap ketidakmampuan Tuhan memberikan sandaran, dalam setiap kelelahan Tuhan memberikan kekuatan, dalam setiap kesulitan Tuhan memberikan pengharapan, dalam setiap doa Tuhan pasti memberikan yang terbaik**



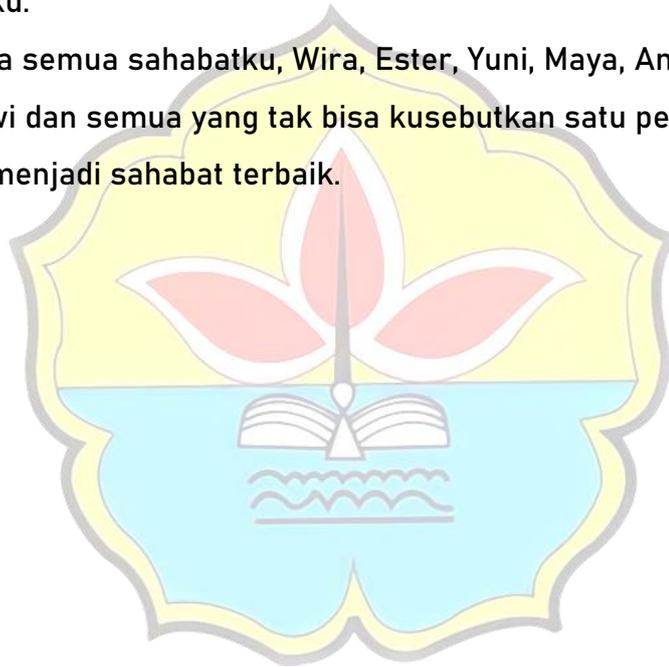
**Markus 11 : 24**

**Karena itu aku berkata kepadamu : apa saja yang kamu minta dan doakan , percayalah kamu telah menerimanya, maka hal itu akan diberikan kepadamu**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya skripsi ini penulis mempersembahkannya kepada :

1. Hormat dan kemuliaan bagi namaNya, kuberikan yang terbaik buat Bapak Juruselamatku Tuhan Yesus Kristus
2. Mama, abangku Luter Mateus Sipahutar, kakakku Anita Melia Sipahutar dan keluarga tercinta yang telah mendidik, mendoakan, dan memberikan kasih sayang serta mendukung yang terbaik untukku.
3. Kepada semua sahabatku, Wira, Ester, Yuni, Maya, Anisa ,Sherina , Srinawi dan semua yang tak bisa kusebutkan satu persatu yang telah menjadi sahabat terbaik.



## ABSTRACT

**Rahel Sipahutar / 1800861201154 / Faculty Of Economics 2022 / The Effect Of Training And Development On Employees at PT Dexa Medica Jambi / advisor I Dr. Jonner Simarmata, MM / advisor II Drs. Rasdi, MM.**

Training and Development affect employee performance, the more effective the training and development, the better the employees perform. This study aims to describe the effect of training and development on employee performance at PT Dexa Medica Jambi.

This research uses descriptive and quantitative analysis methods. Data was collected by distributing questionnaires to 43 employees as respondents which were selected by census. To test the hypothesis, the collected data is tested with a regression model using the SPSS 22 application.

Based on the data analysis it is known that employee training and development is classified as good because the average score of this variable reaches 170.2 and employee performance is high because this average score reaches 178.8. Subsequent analysis shows that training and development have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination reaching 0.792, which means that 79.2% of employee performance is explained by training and development. In addition, the significant test explains that  $t_{count} > t_{table}$ , that is  $(8.310 > 1.682)$

Based on the findings of this study, it is suggested that temporary employee performance is improved by providing effective training to employees. Future researchers are also expected to use different dimensions in measuring employee performance and different analytical tools for data analysis.

## ABSTRAK

**Rahel Sipahutar / 1800861201154 / 2022 / Universitas Batanghari / Falkutas Ekonomi / Manajemen Sumber Daya Manusia / Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap karyawan pada PT Dexa Medica Jambi / Pembimbing I Dr. Jonner Simarmata, MM / Pembimbing II Drs. Rasdi, MM.**

Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif pelatihan dan pengembangan maka semakin bagus kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 orang karyawan sebagai responden yang dipilih secara sensus. Untuk menguji hipotesis, data yang terkumpul diuji dengan model regresi dengan memanfaatkan aplikasi SPSS 22.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan tergolong baik karena skor rata-rata dari variabel ini mencapai sebesar 170,2 dan kinerja karyawan tergolong tinggi karena skor rata-rata ini mencapai 178,8. Analisis selanjutnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi mencapai 0,792 yang artinya 79,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan. Selain itu uji signifikan menjelaskan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $(8,310 > 1,682)$ .

Berdasarkan temuan penelitian ini disarankan agar kinerja karyawan sementara itu, ditingkatkan dengan memberikan pelatihan yang efektif kepada karyawan. Peneliti selanjutnyandan juga diharapkan untuk menggunakan dimensi yang berbeda dalam mengukur kinerja karyawan dan alat analisis yang berbeda untuk analisis data.

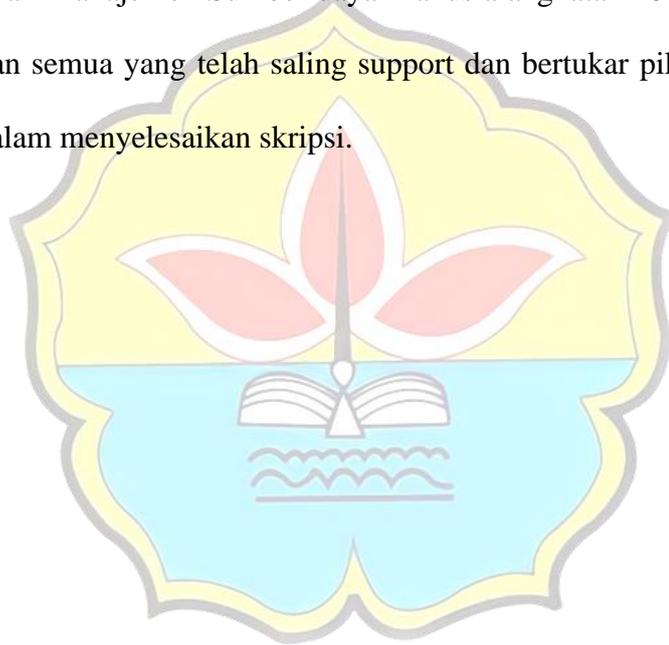
## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Jambi” yang dapat berjalan dengan lancar. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.

Selama menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada Orang Tua Saya bapak Bernat Sipahutar (alm) dan Ibu Lasmaria Tampubolon sehingga saya terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Serta pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dan tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herry, SE, MBA selaku Pj Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,.MAk., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Jonner Simarmata MM selaku pembimbing I dan bapak Drs. Rasdi MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
6. Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM dan Bapak Ubaidillah, SE., MM yang telah meluangkan waktunya untuk menguji, memberikan arahan serta saran agar skripsi saya menjadi lebih baik.
7. Kepada seluruh karyawan pada PT Dexa Medica Jambi yang telah memberikan izin penelitian dikantor tersebut.
8. Teman-teman Manajemen Sumber daya Manusia angkatan 2018, terima kasih untuk kalian semua yang telah saling support dan bertukar pikiran untuk kita bersama dalam menyelesaikan skripsi.



Jambi, November 2022  
Penulis

**Rahel Sipahutar**

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

.....  
ii

**TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**

.....  
iii

**LEMBAR PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI**

.....  
iv

**MOTTO**

.....  
v

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

.....  
vi

**ABSTRACT**

.....  
vii

**KATA PENGANTAR**

.....  
viii

**DAFTAR ISI**

.....  
x

**DAFTAR TABEL**

.....  
xii

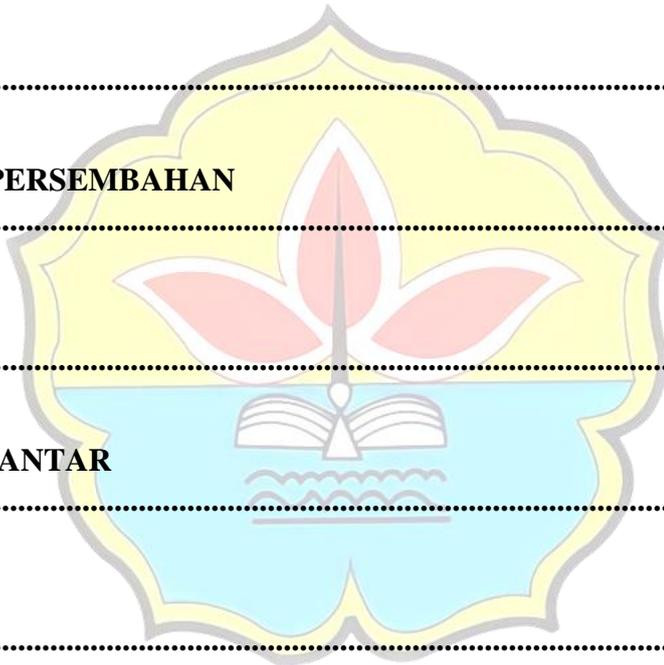
**DAFTAR GAMBAR**

.....  
xiii

**BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

.....  
1

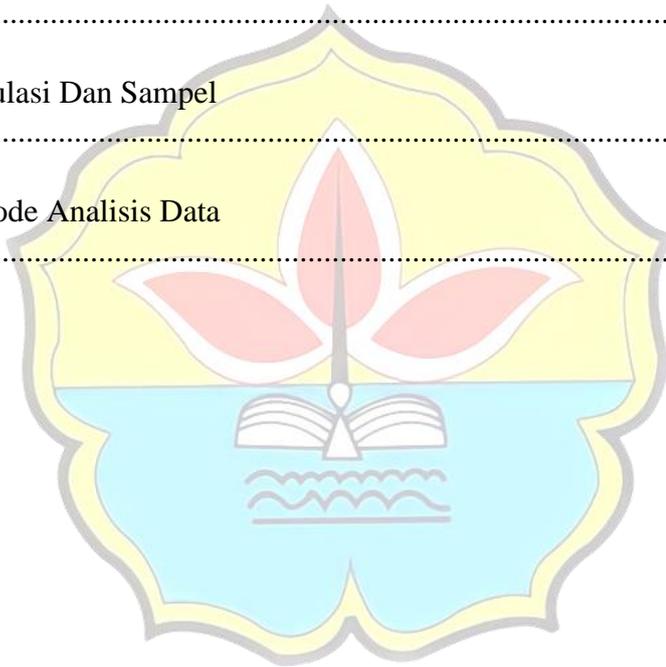


1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Landasan Teori	11
2.1.1.1 Konsep Ekonomi	11
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1.4 Pelatihan Dan Pengembangan	19
2.1.1.5 Kinerja Karyawan	27
2.1.2 Hubungan Antar Variabel	31
2.1.3 Penelitian Terdahulu	32

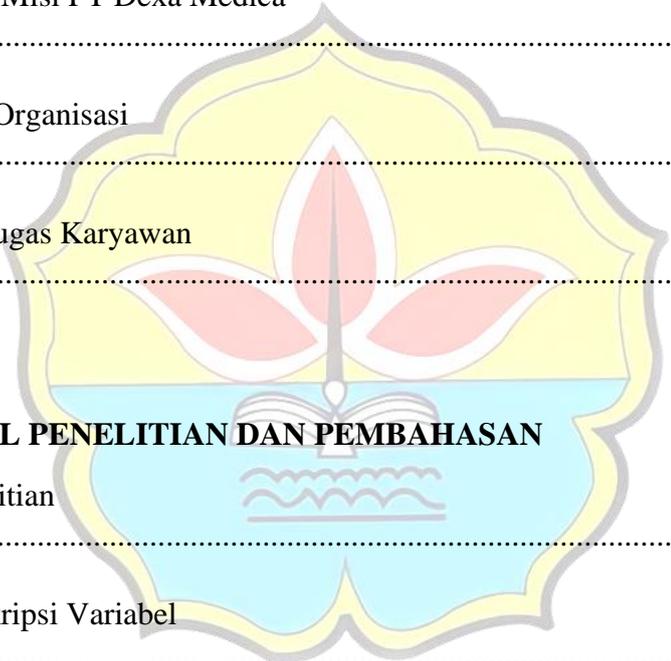
2.1.4 Kerangka Pemikiran	33
2.1.5 Hipotesis	34
2.2 Metode Penelitian	34
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	34
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	36
2.2.3 Populasi Dan Sampel	37
2.2.4 Metode Analisis Data	38



2.2.5 Alat Analisis	.....
41	
2.2.6 Operasonal Variabel	.....
43	

**BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

3.1 Sejarah Singkat PT Dexa Medica	.....
44	
3.1.2 Visi Dan Misi PT Dexa Medica	.....
47	
3.1.3 Struktur Organisasi	.....
48	
3.1.4 Uraian Tugas Karyawan	.....
48	



**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian	.....
52	
3.1.2 Deskripsi Variabel	.....
53	
3.1.3 Analisis Verivikasi	.....
61	
4.2 Pembahasan	.....
64	

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan	.....
66	

5.2 Saran

.....  
66

Daftar Pustaka

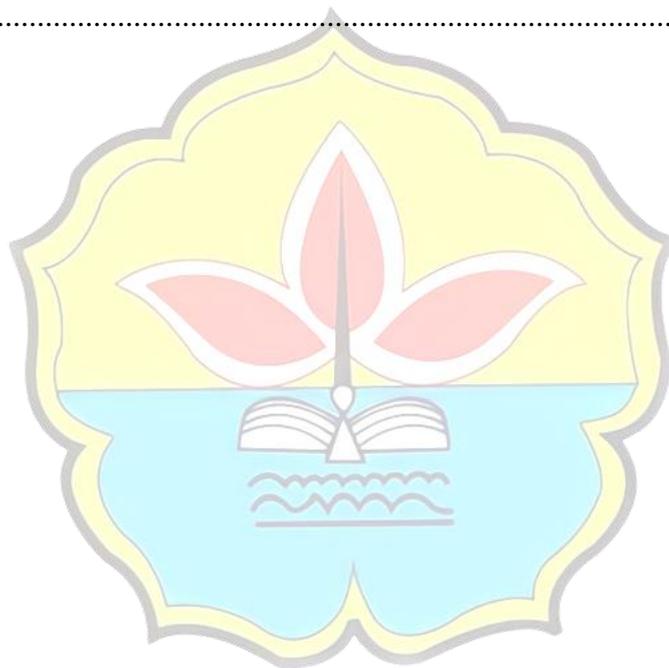
.....  
Lampiran



## DAFTAR TABEL

1. Data Jumlah Karyawan	4
2. Data Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Dan Pengembangan	6
3. Perkembangan Target Dan Realisasi Penjualan	8
4. Rentang Skala	39
5. Operasional Variabel	43
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.4 Jawaban Responden Terhadap Instruktur	54
4.5 Jawaban Responden Terhadap Peserta	55
4.6 Jawaban Responden Terhadap Materi Pelatihan	55
4.7 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Pelatihan	56
4.8 Jawaban Responden Terhadap Waktu Pelatihan	57

4.9 Rekap jawaban pernyataan pelatihan dan pengembangan	57
4.10 Jawaban Responden Terhadap Kualitas	58
4.11 Jawaban Responden Terhadap Kuantitas	59
4.12 Jawaban Responden Terhadap Tanggung Jawab	60
4.13 Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

.....  
34

Gambar 2 Struktur Organisasi

.....  
48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam perusahaan pasti mempunyai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai setiap periode tertentu. Agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan wajib memiliki sumber daya yang cukup, termasuk yang paling utama ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat diperlukan bagi perusahaan maka kinerja dari sumber daya manusia wajib ditingkatkan agar perusahaan tersebut berkembang. Kinerja ialah sebuah tolak ukur buat menilai pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam organisasi salah satunya menyampaikan rancangan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan.

Apabila karyawan sudah diterima lalu ditempatkan maka memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan diperuntukkan pada karyawan baru juga lama agar karyawan bisa mengikuti tuntutan organisasi secara konkret sehingga karyawan bisa menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya.

Mangkuprawira serta Hubeis (2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan artinya sebuah proses mengajarkan pengetahuan serta keahlian tertentu serta perilaku supaya karyawan semakin terampil dan bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia bisa dipahami sebagai penyiapan

individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pada dasarnya ada perbedaan antara pelatihan dan pengembangan. Pelatihan lebih menekankan pada kegiatan menyampaikan sebuah keterampilan pada karyawan baru atau karyawan yang telah terdapat dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan bersifat jangka Panjang. Pengembangan diberikan pada karyawan yang terdapat di perusahaan pada waktu ini dan di masa yang akan datang. Tujuannya ialah untuk menyelesaikan pekerjaan dimasa yang akan datang atau menyelesaikan masalah organisasi seperti misalnya masalah dalam hal komunikasi antar departemen.

Pelatihan dan pengembangan berguna sekali bagi perusahaan, yaitu memberikan karyawan kesempatan mengembangkan keahlian serta kemampuan dalam bekerja supaya apa yang diketahui serta dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa wajib dikerjakan. Setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda, tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari serta diharapkan oleh perusahaan, penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pembinaan supaya karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya.

Akibat perusahaan apabila tidak menyampaikan pelatihan karyawan yaitu karyawan akan sering membuat kesalahan pada bekerja, akibatnya kinerja tidak memenuhi standar yang diinginkan perusahaan serta cenderung menurun, susah beradaptasi dengan hal baru termasuk ke dalam penggunaan teknologi pada

lingkungan pekerjaan, hubungan karyawan dengan perusahaan kurang baik sehingga memiliki dampak pada loyalitas yang rendah.

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi banyak sekali faktor yang salah satunya ialah penempatan kerja karyawan. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi.

Persaingan-persaingan industri farmasi semakin ketat, dengan jumlah penduduk di Indonesia yang terus semakin tinggi, kebutuhan obat pun akan terus meningkat seiring meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya Kesehatan. Hal ini menyebabkan para pelaku industry farmasi harus terus berkembang dalam penyediaan obat-obatan bagi masyarakat Indonesia.

Salah satunya PT Dexa Medica yang ialah perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia yang tergabung dalam Dexa Group. Berdiri sejak tahun 1969. PT Dexa Medica secara penelitiannya yang canggih dan konsisten untuk mengutamakan keperluan Kesehatan masyarakat Indonesia. Motonya yaitu manfaat keahlian untuk memperkenalkan Kesehatan ialah konsekuensi alami dari komitmen jangka panjangnya meningkatkan perawatan Kesehatan bagi semua orang.

Semakin berkembangnya suatu usaha maka perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan laju pertumbuhan usaha. Begitu pula dengan PT Dexa Medica, mengingat persaingan pada dunia farmasi semakin ketat yang diikuti dengan situasi pasar yang cepat berubah. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberhasilan suatu usaha tergantung dari seberapa kemampuan perusahaan dalam

merebut pasar. Dalam hal ini berarti hanya perusahaan yang memahami konsumen dan menguasai pasar yang dapat bertahan dalam persaingan.

Keperluan karyawan tentang pelatihan dan pengembangan wajib dihubungkan dengan keperluan perusahaan dan keperluan akan tugas karyawan. jika tidak akan terjadi pengarahan yang keliru. Hal ini akan terlihat pada kinerja karyawan dan perusahaan yang berada dibawah standar.

Adapun jumlah karyawan berdasarkan tingkat Pendidikan pada PT Dexa Medica Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Data karyawan PT Dexa Medica Jambi berdasarkan tingkat pendidikan periode 2017-2021**

Tahun	SMA	S1	Gender		Total	Persentase Perkembangan (%)
			Laki-Laki	perempuan		
2017	16	21	27	10	37	-
2018	16	22	29	9	38	2,63
2019	17	24	33	8	41	7,31
2020	16	24	33	7	40	(2,5)
2021	18	25	35	8	43	6,97

*Sumber : Database PT Dexa Medica, 2021*

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat kita ketahui karyawan yang bekerja di PT Dexa Medica selama 5 tahun mengalami fluktuasi. Tabel diatas juga menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat jenjang pendidikan di PT Dexa Medica sebagian besar adalah jenjang pendidikan S1, artinya PT Dexa Medica memang membutuhkan karyawan yang berpendidikan tinggi dan memiliki kualitas sesuai dengan bidangnya. Dan dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada PT Dexa

Medica adalah laki-laki karena waktu bekerja cenderung padat di malam hari dan jam kerja menyesuaikan dengan jam praktek dokter.

Adapun pelatihan dan pengembangan karyawan PT DEXA Medica meliputi 5 jenis, antara lain :

*Ethical business* ialah tindakan yang diambil dalam kegiatan usaha dengan tidak melanggar aturan organisasi dan masyarakat. Dalam etika bisnis, setiap kegiatan harus dalam keadaan wajar dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

*Team building* adalah bermacam aktivitas yang digunakan untuk meningkatkan hubungan sosial dengan mendefinisikan peran masing-masing individu dalam suatu tim yaitu dengan melakukan kolaborasi dari berbagai tugas.

*Medical Representative* ialah jenis pekerjaan di bidang farmasi yang bertugas untuk memperkenalkan produk-produk berupa obat yang ditawarkan kepada target produk, agar target produk tersebut tertarik untuk menggunakannya.

Pelatihan strategi penjualan produk baru, bertujuan untuk menarik dan meyakinkan untuk membeli produk yang baru. Tujuan promosi melibatkan seluruh rangkaian aktivitas yang mengkomunikasikan tentang produk, merek, atau layanan kepada calon konsumen.

Teknik mengolah data survei, peserta pelatihan diharapkan dapat mengembangkan pengetahuannya terkait keterampilan, teknik, dan prosedur yang diperlukan untuk dapat mengolah dan menganalisa hasil data survei dan membuahkannya informasi yang berkualitas sehingga dapat digunakan untuk penelitian yang lebih jauh.

**Tabel 2**

**Data jumlah karyawan yang mengikuti Pelatihan dan Pengembangan karyawan PT Dexa Medica Jambi**

No.	Kriteria pelatihan	PERIODE				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	<i>Ethical bussiness</i>	12 orang	10 orang	11 orang	7 orang	12 orang
2.	<i>Team building</i>	7 orang	8 orang	7 orang	5 orang	6 orang
3.	<i>Medical representum</i>	10 orang	9 orang	7 orang	8 orang	6 orang
4.	<b>Pelatihan strategi penjualan produk baru</b>	10 orang	13 orang	14 orang	14 orang	12 orang
5.	<b>Teknik mengolah data survei</b>	7 orang	8 orang	10 orang	8 orang	8 orang

Sumber : PT Dexa Medica Jambi, 2021

Berdasarkan tabel 2 tersebut, maka dapat dilihat karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan PT Dexa Medica berfluktuasi, akan tetapi dapat dikatakan bahwa masih belum banyak karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut sebanding jumlah keseluruhan karyawan pada PT Dexa Medica Jambi. Salah satu alasan karyawan tersebut tidak mengikuti semua jenis pelatihan karena bukan bagian dari jabatannya, selain itu ada pula karyawan yang tidak hadir ketika pelatihan diadakan. Pelatihan diikuti oleh karyawan baru dan karyawan lama. Tabel tersebut menunjukkan jenis pelatihan yang sedikit diikuti karyawan yaitu team building dan jenis pelatihan yang banyak diikuti karyawan yaitu pelatihan strategi penjualan produk baru. Pelatihan masing-masing diadakan 1 bulan sekali, setiap karyawan bisa mengikuti lebih dari 1 jenis pelatihan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diraih dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah diraih seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitasnya dalam bekerja.

Kinerja ialah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah diraih karyawan dalam mewujudkan tugas-tugasnya sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan. Salah satu target orgniasi PT Dexa Medica Jambi adalah penjualan. Berikut adalah perkembangan target dan realisasi penjualan produk pada PT Dexa Medica Jambi :

**Tabel 3**

**Perkembangan Target dan Realisasi Penjualan Produk PT Dexa Medica Jambi Tahun 2017-2021**

Tahun	Target (Box)	Realisasi ( Box)	Persentase realisasi (%)
2017	110.000	94.000	85,4
2018	100.000	91.500	91,5
2019	105.000	92.000	87,6
2020	100.000	88.500	88,5
2021	110.000	91.000	82,7
<b>Rata-Rata</b>			87,14

Sumber : PT Dexa Medica Jambi 2021

Dari tabel tersebut maka disimpulkan bahwa realisasi penjualan produk pada PT Dexa Medica Jambi belum dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan masih belum maksimal sehingga belum tercapainya target yang ada di PT Dexa Medica Jambi.

Berdasarkan uraian diatas, maka ada keinginan untuk membahas lebih dalam keterkaitan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Jambi”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat kita ketahui identifikasi masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Ada karyawan pada PT Dexa Medica Jambi yang tidak mengikuti beberapa jenis pelatihan
2. Target pendapatan dari penjualan di PT Dexa Medica Jambi belum tercapai

## **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah diatas, maka dapat kita ketahui rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan di PT Dexa Medica Jambi ?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi ?

## **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka dapat kita ketahui tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian dari tujuan penelitian di atas, maka dapat kita ketahui manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan karyawan.

- b. Bagi pihak akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

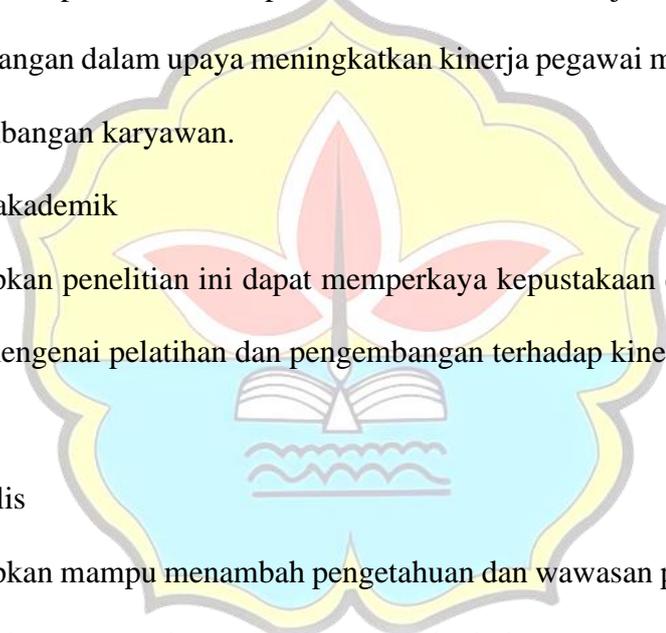
2. Praktis

- a. Bagi penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi pihak luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Landasan teori**

###### **2.1.1.1 Konsep Ekonomi**

Menurut Umam (2014:21) Manajemen adalah kegiatan mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan menggunakan orang lain. Sedangkan menurut Handoko (2015:5) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Sementara itu menurut Stoner (2013:8) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sementara menurut Fayol (2010:2) Manajemen mengandung lima fungsi gagasan utama yaitu merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi dan mengendalikan. Sedangkan menurut Kasmir (2011:64) Manajemen merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

###### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Fayol yang dialih bahasakan oleh Sahroni (2012:48) menjelaskan fungsi-fungsi dari manajemen yaitu :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah fungsi dasar manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan ini dinamis, artinya dapat dirubah sewaktu-waktu sesuai dengan kondisi pada saat ini. Perencanaan ini ditunjukan pada masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, karena adanya perubahan kondisi dan situasi, sedangkan hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan.

Perencanaan dibedakan menjadi tiga macam jenisnya yaitu :

1. Perencanaan strategis

Merupakan suatu proses perencanaan dimana keputusan tentang tujuan organisasi akan dicapai melalui pengelolaan sumber-sumber daya dan dana yang dimiliki, didasarkan pada kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Perencanaan untuk mengendalikan manajemen

Merupakan suatu proses perencanaan dimana manajer bertanggungjawab bahwa penggunaan sumber-sumber daya dan dana digunakan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Perencanaan operasional

Merupakan suatu proses dimana usaha melaksanakan kegiatan tertentu dijamin seefektif dan seefisien mungkin.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen dan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas dan membagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen dan penentuan hubungan-hubungan. Untuk memahami pengorganisasian secara mendalam, maka perlu pengertian pengorganisasian maka dapat dikatakan bahwa terdapat ciri-ciri yang dimiliki oleh organisasi yang melakukan fungsi pengorganisasian (Hasibuan, 2012:122) yaitu :

1. Manusia, artinya organisasi baru ada jika unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
2. Tempat kedudukan, artinya organisasi harus ada jika ada tempat kedudukannya.
3. Tujuan, artinya organisasi baru ada apabila ada tujuan yang hendak dicapai
4. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada jika pekerja yang akan dikerjakan serta ada pembagian pekerjaan.
5. Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika hubungan dan kerjasama antar manusia yang satu dan dengan lainnya.
6. Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika ada terdapat unsur teknis
7. Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada item kerja social.

c. Pengarahan (*commanding*)

Fungsi pengarahan merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai.

d. Pengordinasikan (*coordinating*)

Setelah dilakukan pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada karyawan para karyawan oleh manajer, Langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian. Setiap bawahan mengerjakan hanya Sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Beberapa alasan mengapa organisasi sangat penting, yaitu :

1. Untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekcoan atau kekosongan pekerjaan
2. Agar orang-orang dan pekerjaannya diselaraskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan
4. Supaya semua unsur manajemen (6M) dan pekerjaan masing-masing individu karyawan harus membantu tercapainya tujuan organisasi.

e. Pengendalian (*controlling*)

Fungsi pengendalian adalah fungsi terakhir dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen. Karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengendalian ini berkaitan erat

dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini merupakan hal yang saling mengisi karena :

1. Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan
2. Pengendalian harus dapat dilakukan jika ada rencana
3. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik
4. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian dilakukan.

#### **2.1.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Widodo (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sementara menurut Sunyoto (2015:1) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:40) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan. Sementara menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dan sementara itu menurut Handoko (2011: 3) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penarikan, pemilihan atau seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penerapan sumber daya manusia agar dapat mencapai baik tujuan-tujuan perseorangan maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

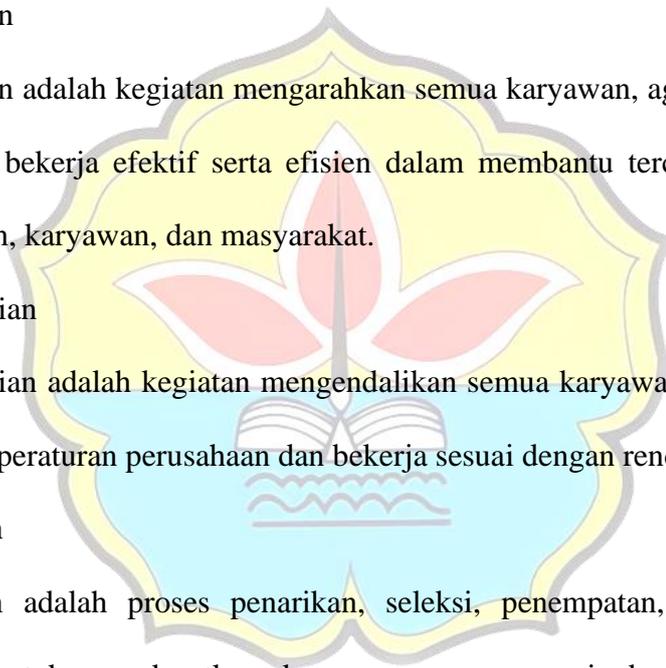
e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

g. Kompensasi



Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan, sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

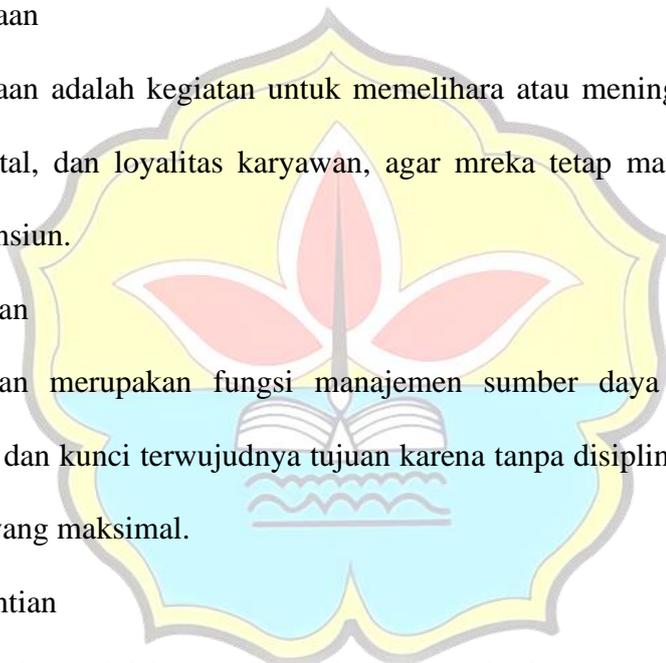
j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.



#### 2.1.1.4 Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Kasmir (2018:137) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Sementara itu menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Dan menurut Rivai (2014: 164) pelatihan atau *training* adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012:202) Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Dari berbagai definisi yang telah diungkapkan di atas memang terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Setelah ditelaah pembedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para karyawan melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan di masa depan.

Menurut peneliti sesungguhnya pembedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena nantinya manfaat pelatihan yang ditempuh sekarang dapat berlanjut sepanjang karir seseorang. Berarti suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam memikul tanggungjawab yang lebih besar di kemudian hari sehingga istilah pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk melakukan pekerjaan sekarang. Namun dilain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggungjawab pekerjaan diwaktu yang akan datang maka kegiatan ini disebut pula dengan pengembangan. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian.

#### **2.1.1.4.1 Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan**

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mencapai kinerja yang optimal. Tujuan program pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan secara struktur. Uraian perilaku dan prestasi kerja yang ingin dicapai harus diuraikan dengan jelas.

Tujuan pembelajaran dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan didasarkan pada analisis kebutuhan agar efisiensi kerja dapat diatasi. Selain itu,

faktor biaya juga menjadi pertimbangan yang dijadikan sebagai Batasan dalam menentukan tujuan. Oleh karena itu, tujuan harus dibuat praktis. Selain biaya, waktu juga menjadi batasan yang harus dipertimbangkan.

Menurut Rivai (2013:215) tujuan-tujuan dari pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Untuk meningkatkan kuantitas output
- b. Untuk meningkatkan kualitas output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk menurunkan *turnover*, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja
- f. Untuk mencegah timbulnya antisipasi karyawan

Tujuan dari diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitasnya baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sebagai asset perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dengan peningkatan kualitas, maka akan meningkatkan kuantitas/hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Selain itu, pelatihan yang diberikan untuk memberikan kejelasan kepada karyawan atas tanggungjawabnya sehingga karyawan memahami apa yang harus dikerjakan.

#### 2.1.1.4.2 Proses Pelatihan Dan Pengembangan

Para ahli pelatihan mendesain proses pengembangan sumber daya manusia sedemikian rupa, agar proses pelatihan dapat berjalan rasional. Komponen dalam proses pelatihan dan pengembangan antara lain :

##### a. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Penentuan kebutuhan akan pelatihan dengan analisis di tingkat organisasi, jabatan, tugas, dan individu tersebut dapat dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang akan menganalisis berbagai kebutuhan perusahaan .

Untuk menjawab kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk saat ini, perusahaan dapat melakukan analisis kebutuhan dengan dua cara, yaitu :

##### 1. Analisis tugas

Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan baru. Karyawan baru sangat perlu diberikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

##### 2. Analisis kinerja

Dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan yang ada di perusahaan saat ini. Untuk melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi bagi karyawan yang sudah ada, dapat digunakan model kompetensi berupa diagram. Dalam penggunaan model kompetensi ini, sebaiknya menggunakan set yang sama dengan yang digunakan saat merekrut, menyeleksi, menilai dan membayar karyawan tersebut.

Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

1. Penilaian kinerja
2. Data kinerja yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Pengamatan oleh penyelia atau spesialis yang ditunjuk oleh perusahaan
4. Wawancara dengan penyelia atau karyawan
5. Tes terhadap pengetahuan dan keterampilan
6. Penilaian sikap
7. Catatan harian karyawan yang bersangkutan
8. Hasil pusat penilaian
9. Piranti khusus yang digunakan untuk menganalisis kesenjangan kinerja

b. Mendesain Program

Pada saat mendesain program, keseluruhan program pelatihan dan pengembangan harus diuraikan dengan jelas dan detail, termasuk anggaran dan tidak ketinggalan analisis teknologi apabila dalam program pelatihan dan pengembangan akan menggunakan teknologi.

c. Mengembangkan Materi Program

Setelah mendesain program, selanjutnya dilakukan pengembangan terhadap metode apa yang akan digunakan dan materi apa yang akan diberikan.

d. Implementasi Program

Metode yang telah dipilih dan materi yang telah disepakati selanjutnya diimplementasikan pada karyawan yang akan dilatih dan dikembangkan.

Metode yang dapat digunakan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan diantaranya: Pelatihan *on the job*, Pelatihan magang, Pembelajaran informal, Pelatihan instruksi pekerjaan, Kuliah. Pada tahap implementasi program, pemilihan metode dan materi pelatihan dan pengembangan difokuskan pada pengetahuan dan keterampilan yang akan diberikan.

e. Evaluasi Efektivitas Program

Setelah program dilaksanakan, selanjutnya efektivitas program harus dievaluasi . evaluasi program dapat dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap reaksi, belajar, perilaku, dan hasil.

#### **2.1.1.4.3 Komponen-Komponen Pelatihan Dan Pengembangan**

Mangkunegara (2013:44) menjelaskan komponen-komponen dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- b. Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
- c. Materi Latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjad peserta
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan

#### **2.1.1.4.4 Dimensi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan**

Menurut Sofyandi (2013) dimensi program pelatihan efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur melalui :

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
- b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang penyampaian yang mendorong orang belajar.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dalam berapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makna nya memuaskan.

#### **2.1.1.4.5 Indikator-indikator Pelatihan Dan Pengembangan**

Indikator pelatihan dan pengembangan menurut Kasmir (2018:144) diantaranya :

##### **1. Peserta Pelatihan**

Peserta adalah orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian misalnya dalam kongres, lokakarya, pertandingan, dan lainnya.

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-

benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasannya, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

## 2. Instruktur

Instruktur adalah orang yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan Latihan dan bimbingannya. Mereka yang akan memberikan menyeru pelatihan dan membentuk karyawan.

## 3. Materi

Materi adalah bentuk bahan atau seperangkat substansi pembelajaran untuk membantu guru/instruktur dalam kegiatan belajar mengajar yang disusun secara sistematis dalam rangka memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dan diberikan kepada peserta pelatihan.

## 4. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

## 5. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan merupakan waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Waktu pelatihan akan mempengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

### **2.1.1.5 Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dan menurut Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Marwansyah (2016:229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2013:235) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya Pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

b. Motivasi

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya. Motivasi

yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaannya.

c. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

#### **2.1.1.5.1 Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2012:95) bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

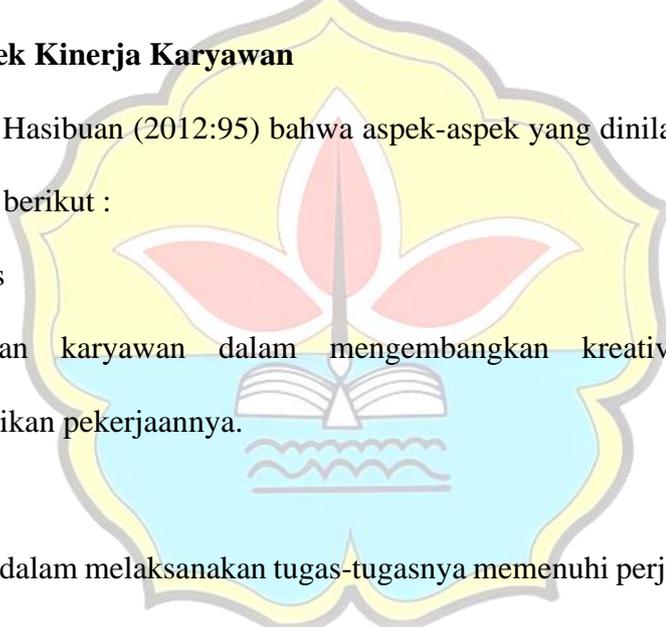
b. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.

c. Inisiatif

Kemampuan berpikir berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

d. Keandalan



Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

e. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 2.1.1.5.2 Dimensi kinerja karyawan

Menurut Edison (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari :

a. Target

Target merupakan indicator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan

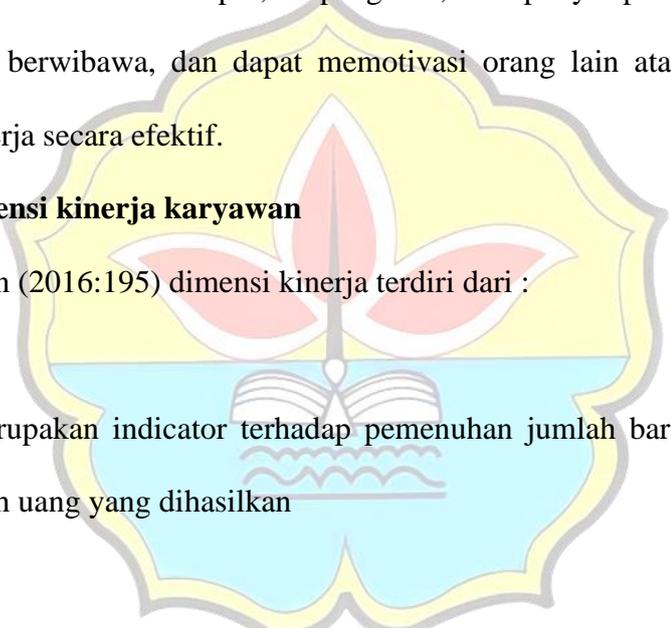
b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.

d. Taat asas



Tidak saja harus memenuhi target kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **2.1.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015:75) bahwa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi.

#### **b. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja adalah jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

#### **c. Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan dan bersedia menjalani resiko akibat perbuatan. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 2.1.2 Hubungan antar variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### a. Variabel bebas (Independen), (X)

Menurut Sugiyono (2016:39), Variabel Independen/Variabel bebas adalah: “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah pelatihan dan pengembangan. Variabel Terikat (Dependen), (Y)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel terikat (dependen) adalah Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT Dexe Medica Jambi.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai hubungan yang sangat erat untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil penelitian. Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan kerja disini dalam artian secara keseluruhan,

sehingga dalam penilaian kinerja ditujukan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

### 2.1.3 Penelitian Terdahulu

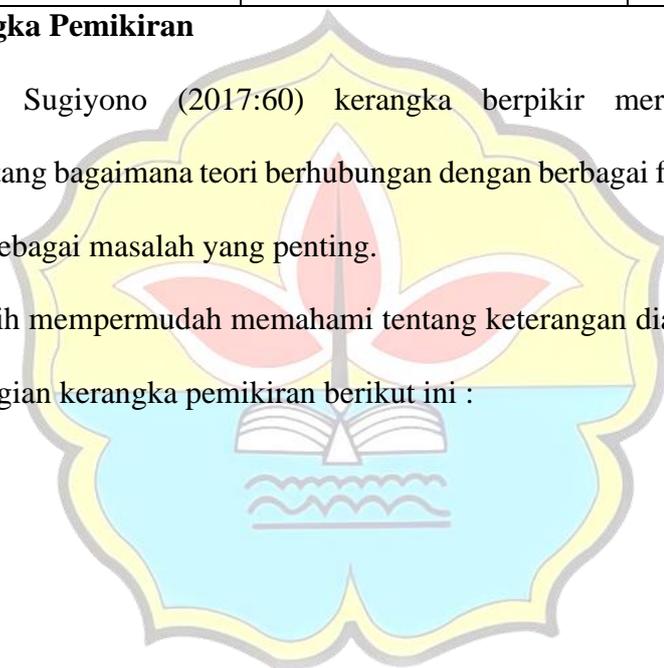
No.	Nama dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Fernanda M.B Tuhumena (2017)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
2.	R. Kandapel (2017)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi kabupaten Sleman.	Hasil penelitian pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi kabupaten Sleman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi kabupaten Sleman.
3.	Lolowang (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado.	Hasil penelitian disimpulkan jika pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Kharisma Pasifik Manado.
4.	Triasmoko (2014)	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ( Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia persero Cabang Kota Kediri)	Hasil penelitian bahwa variabel metode pelatihan (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel materi pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap	Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan

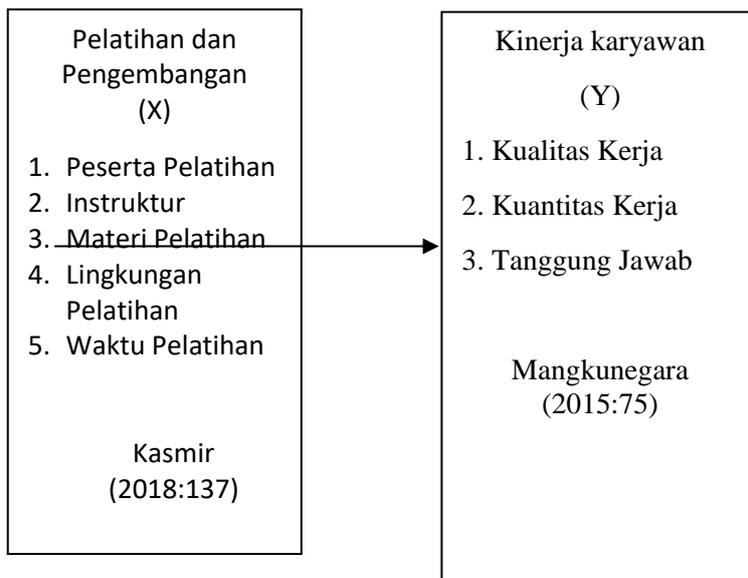
		<p>produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang</p>	<p>antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian kompensasi dan tunjangan serta hubungan perburuhan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.</p>
--	--	--	--

#### 2.1.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Agar lebih mempermudah memahami tentang keterangan diatas maka dapat dilihat pada bagian kerangka pemikiran berikut ini :





Gambar.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

### 2.1.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

1. Diduga pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi baik.
2. Diduga pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

## 2.2 Metode penelitian

### 2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:5) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu

pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan menginspirasi masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:53) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **Jenis dan Sumber Data**

##### **- Data Primer**

Menurut Sugiyono (2018:456) Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan PT Dexa Medica Jambi

##### **-Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018:456) Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data karyawan.

-Sumber Data

Menurut Arikunto (2013:172) sumber data adalah subjek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal.. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT Dexa Medica Jambi

### **2.2.2 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya*, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode:

a. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung kinerja karyawan yang berhubungan dengan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara sebagai berikut: percakapan (*conversation*). Dalam hal ini penulis mengamati kegiatan karyawan dalam memberikan pelayanan pada PT Dexa Medica Jambi.

- *interview* (wawancara)

Disini penulis mewawancarai pimpinan dan sejumlah karyawan pada PT Dexa Medica Jambi

- Kuesioner

Didalam penelitian mengedarkan kuesioner kepada karyawan PT Dexa Medica Jambi mengenai masalah yang akan diteliti. Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

### **2.2.3 Populasi dan sampel**

Populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Melalui sampel ini seseorang dapat mengetahui karakter dari sejumlah subjek pada satu tempat tertentu.

Menurut Morissan (2012: 19) populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Sementara menurut Howell (2011:

7) populasi adalah sebagai kumpulan dan peristiwa dimana anda tertarik dengan peristiwa tersebut.

Sementara itu menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Dexa Medica Jambi tahun 2021 sebanyak 43 orang. Adapun pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

#### **2.2.4 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian digunakan alat analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang berdasarkan perkembangan data yang dianalisis.

##### **a. Analisis Deskriptif**

Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif yaitu menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

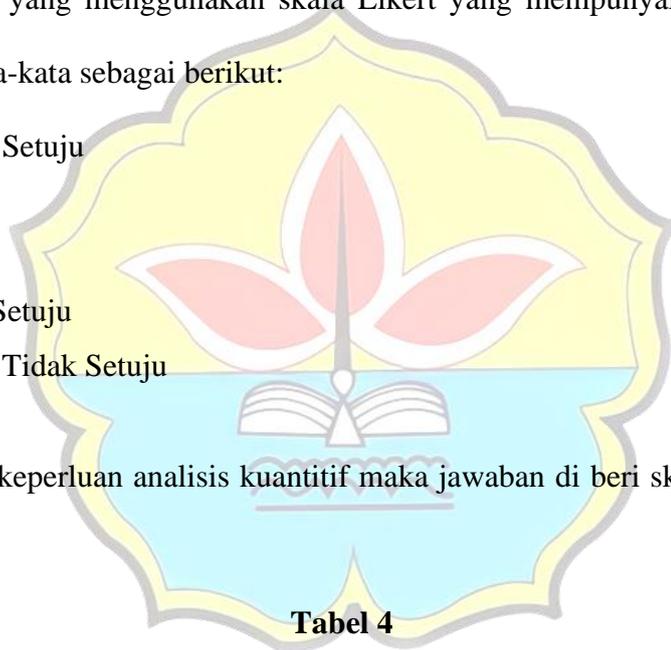
##### **b. Analisis Kuantitatif**

Analisis data kuantitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai yang dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

Untuk mengetahui tingkat pelatihan dan pengembangan yang diteliti, maka digunakan skala Likert sebagai alat ukurnya. Jawaban responden setiap instrument yang menggunakan skala Likert yang mempunyai gradasi yang berupa kata-kata sebagai berikut:

1. Sangat Setuju
2. Setuju
3. Netral
4. Tidak Setuju
5. Sangat Tidak Setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban di beri skor seperti tabel berikut :



**Tabel 4**

**Tabel Rentang Skala**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
5	Sangat Setuju (ST)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 43 = 43$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$= 5 \times 43 = 215$$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{43(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 34,4$$

Untuk menentukan tingkat kesetujuan responden (TKR) adalah sebagai berikut

:

$$\text{Panjang skor} = 100 - 20 = 80$$

$$\text{Rentang skala} = 80 : 5 = 16$$

Kategori TKR

84-100 = Sangat Tinggi

68-83 = Tinggi

52-67 = Sedang

36- 51 =Rendah

20-35 =Sangat Rendah

Setelah diketahui intervalnya, maka penilaian dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Kriteria Penilaian**

<b>Interval kelas</b>	<b>Kriteria penilaian</b>
43-77,3	Sangat rendah (SR)
77,4-111,7	Rendah (R)
111,8-146,1	Sedang (S)
146,2-180,5	Tinggi (T)
180,6-215	Sangat tinggi (ST)

### 2.2.5 Alat analisis

#### a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20.

Menurut Supandi (2013: 229) rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja

b = koefisien pelatihan & pengembangan

a = konstanta

X = variabel pelatihan & pengembangan

e = error

### **b. Koefisien Determinasi**

Menurut Hasan (2016) Koefisien determinasi adalah bagian dari keragaman total variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas (X).

### **c. Pengujian hipotesis (uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas kualitas produk (X) berpengaruh terhadap variabel terikat keputusan pembelian (Y), Priyanto (2013:37), signifikan pengaruh tersebut dapat dideteksi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independent secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

#### **a) Rumus hipotesis**

- $H_0 : b = 0$ , artinya variabel independent (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- $H_1 : b \neq 0$ . artinya variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

#### **b) Tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ )**

#### **c) Kriteria keputusan**

$T_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

$T_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikan :

- Jika tingkat signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika tingkat signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

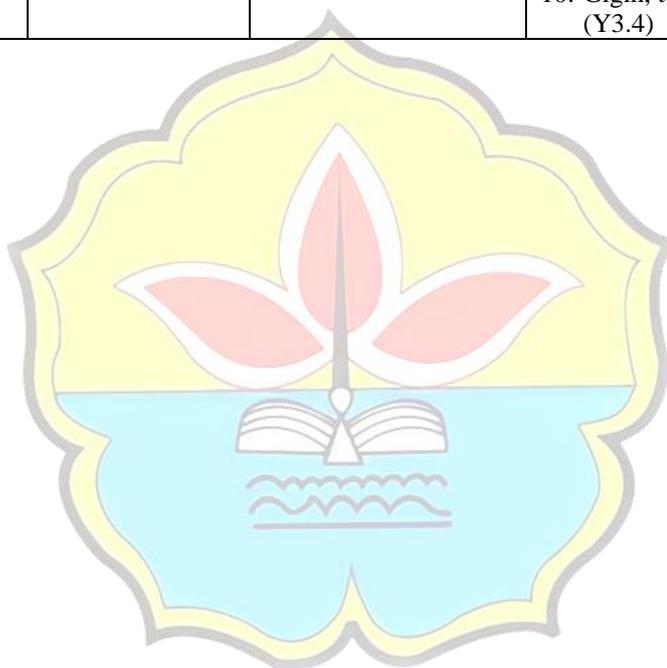
### 2.2.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) operasional variabel adalah suatu atribut seseorang atau objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel 6**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Sumber	Dimensi	Indicator	Skala
Pelatihan dan pengembangan (X)	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.  Kasmir (2018:137)	1. Instruktur (X1)	1. Menguasai materi yang disampaikan kepada peserta (X1.1) 2. Menguasai interaksi yang baik kepada peserta (X1.2)	<b>Ordinal</b>
		2. Peserta (X2)	3. Memahami materi yang disampaikan (X2.1) 4. Memiliki kepribadian yang baik (X2.2)	
		3. Materi Pelatihan (X3)	5. Materi sesuai dengan tujuan pelatihan(X3.1) 6. Materi sesuai dengan standar pelatihan(X3.2)	
		4. Lingkungan pelatihan (X4)	7. Lingkungan yang nyaman(X4.1) 8. Fasilitas yang disediakan sudah memadai(X4.2)	
		5. Waktu pelatihan (X5)	9. Waktu yang diberikan cukup(X4.1) 10. Tingkat ketepatan waktu (X4.2)	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang	1. Kualitas (Y1)	1. Mutu hasil pekerjaan baik (Y1.1) 2. Ketelitian dalam bekerja baik (Y1.2) 3. Kerja akurat dan rapih	<b>Ordinal</b>

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.  Mangkunegara (2015:75)		(Y1.3) 4. Terampil dalam mengerjakan pekerjaan (Y1.4)
	2. Kuantitas (Y2)	5. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Y2.1) 6. Mampu mencapai target kerja(Y2.2)
	3. Tanggung jawab (Y3)	7. Menghargai waktu (Y3.1) 8. Usaha meningkatkan kinerja(Y3.2) 9. Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja (Y3.3) 10. Gigih, tekun dan rajin (Y3.4)



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Singkat PT Dexa Medica**

Sejak pendiriannya di tahun 1969, tujuan Dexa adalah menyediakan obat-obatan bagi masyarakat. Dipicu oleh kelangkaan obat-obatan, Drs. Rudy Soetikno Apt., apoteker muda yang saat itu bertugas di ketentaraan, merasa dengan latar belakang pendidikannya, ia terpanggil untuk melakukan sesuatu. Bersama beberapa temannya, ia mulai memproduksi tablet sederhana di apotek kecil milik bersama yang menjadi awal dari Dexa. Logo dari perusahaan Dexa Medica. Permintaan yang kuat akan obat terus meningkat. Pada tahun 1975 produk Dexa tersedia di seluruh Sumatera. Percaya diri akan kemampuannya dalam menghadirkan kualitas yang sangat baik pada produknya, Dexa kemudian mengambil langkah besar untuk menembus pasar Jawa melalui Surabaya. Ini ternyata menjadi pintu masuk ke Dexa untuk mencakup pasar Indonesia. Pada tahun 1978, produk Dexa telah didistribusikan ke seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 1984 Dexa memperkuat posisinya sebagai pemain nasional dengan secara strategis memindahkan kantor pemasarannya ke Jakarta. Sejak tahun 1994, dari tahun ke tahun, penjualan domestik Dexa terus tumbuh lebih tinggi daripada industri farmasi Indonesia. Pada tahun 2001, PT Ferron Par Pharmaceuticals didirikan untuk memberikan tambahan kapasitas produksi dan pemasaran guna mendukung pertumbuhan yang tinggi ini, dan untuk mengantisipasi persaingan global. Dexa sekarang memperkuat tim manajemennya yang sangat baik dan tetap fokus pada bisnis intinya dalam

memproduksi dan memasarkan barang-barang farmasi yang berkualitas. Dexa bermaksud untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar yang diakui secara nasional. Selain itu, Dexa mengambil tantangan untuk menjadi pemain regional dan mencapai kehadiran global yang terhormat. Dexa Group Memberikan perawatan kesehatan yang lebih baik dengan menerapkan keahlian adalah dasar dari pendirian perusahaan ini oleh para pendirinya. Kejujuran, kepercayaan, dedikasi, dan komitmen untuk menyediakan pasien dengan produk farmasi etis berkualitas tertinggi dipertahankan sebagai prinsip panduan, yang menjadi landasan bagi tim manajemen yang sangat profesional dan staf Dexa yang termotivasi dan kompeten telah mengembangkan Perusahaan dalam semangat timbal balik. rasa hormat, kerja tim dan inovasi selama lebih dari tiga dekade. Melayani sebagai warga korporat yang baik adalah salah satu tanggung jawab kami dan menjadi aset strategis Indonesia adalah salah satu keinginan utama kami. Selama ini Dexa telah bekerja sama dengan lembaga pengelola dan Asosiasi Farmasi Indonesia - memperjuangkan kepatuhan dan meningkatkan standar industri. Perusahaan yang termasuk dalam Dexa Group adalah Anugrah Argon Medica, Dexa Medica, Djembatan Dua, Equilab International, Ferron Par Pharmaceuticals, Fonko International, Inertia Utama, dan Sarana Titan Manunggal. Nama Dexa berasal dari kata "deca", yang berarti 10 - angka sempurna tertinggi. Ini mencerminkan filosofi keunggulan Perusahaan.

Di Dexa, aktivitas difokuskan pada memaksimalkan 4 *core competencies* yaitu:

- a. *Resource Management*: Kemampuan untuk memobilisasi sumber daya untuk menghasilkan produk terbaik dengan cara yang paling efisien.
- b. *Innovation*: Kemampuan dan komitmen untuk menciptakan budaya inovatif di mana orang-orang kami memiliki kebebasan untuk melakukan apa yang perlu dilakukan untuk menyediakan produk yang lebih baik, berbeda, dan berbeda bagi pasien. Kemampuan inilah yang memberi Dexa keunggulan atas para pesaingnya.
- c. *Strategic Alliances*: Kemampuan untuk memilih dan mempertahankan mitra yang tepat untuk sinergi, yang berasal dari menjadi mitra pilihan.
- d. *Change Management*: Kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang akan mempengaruhi bisnis dan industri di masa depan, untuk menyusun strategi dan menerapkan rencana dengan cepat, untuk memanfaatkan perubahan yang akan datang melalui pengetahuan bagaimana Dexa telah terakumulasi.

Ada juga keyakinan dasar di Dexa dimana setiap anggota tim diharapkan menjunjung tinggi dan berperilaku sejalan dengan nilai-nilai perusahaan dan keyakinan dasar yang dinyatakan:

- a. Berusaha keras untuk kesempurnaan, komitmen untuk memberikan nilai tambah terbaik kepada pelanggan internal dan eksternal sambil menerapkan kehati-hatian dan menekankan kepatuhan setiap saat.
- b. Bertindak Profesional menunjukkan dedikasi untuk bekerja dengan cerdas dan dengan profesionalisme yang menekankan kejujuran dan integritas

- c. *Deal with Care* niat memelihara yang ditunjukkan dengan selalu berusaha memahami terlebih dahulu, dengan menunjukkan rasa hormat satu sama lain, dan membuat keputusan yang saling menguntungkan dalam semua aspek bisnis kita.

### **3.1.2 Visi Dan Misi PT Dexa Medica**

#### **VISI**

Menjadi perusahaan terkemuka yang berdedikasi untuk memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kepentingan pelanggan, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan kami melalui operasi yang efektif, efisien, dan berkelanjutan untuk mencapai “kesehatan bagi semua orang” di seluruh penjuru negeri, juga secara regional dan global.

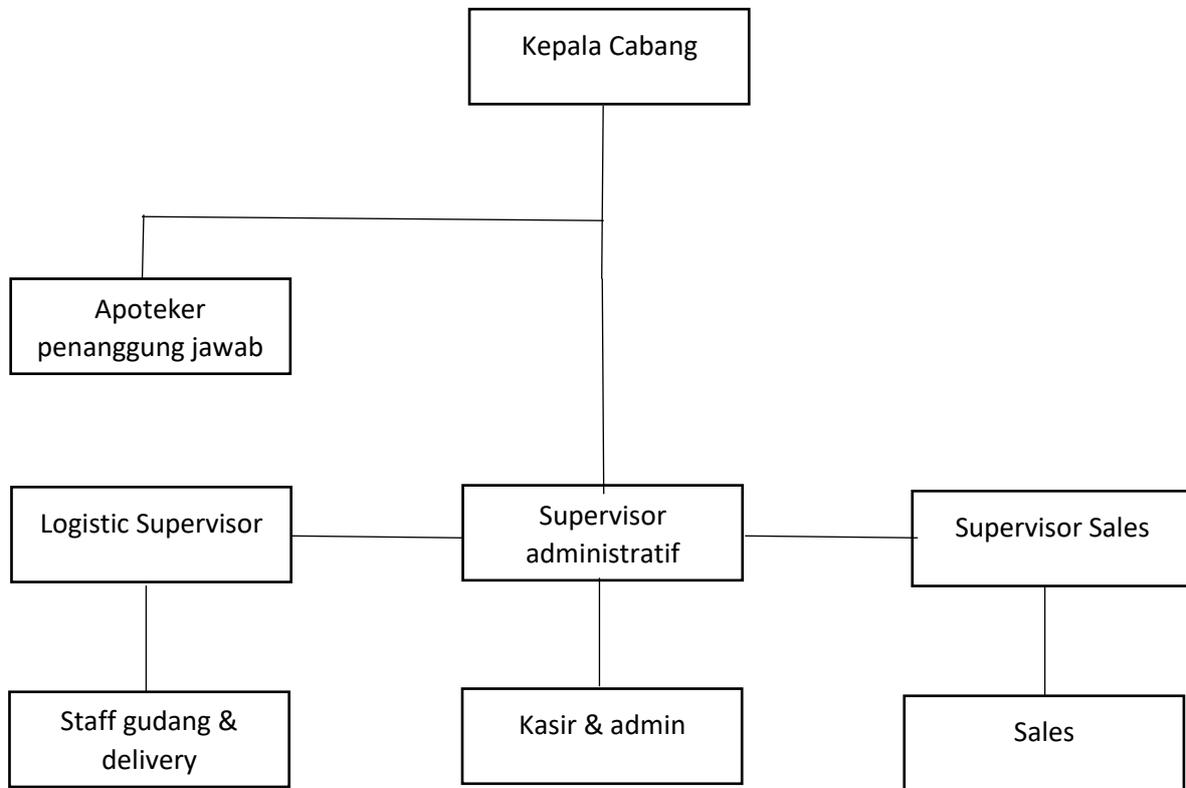
#### **MISI**

Membangun kapasitas dan kompetensi farmasi dalam meningkatkan kualitas sistem perawatan kesehatan melalui:

- a. Inovasi dan peningkatan berkelanjutan
- b. Meningkatkan pasar
- c. Kepemimpinan biaya
- d. Membangun aliansi strategis

### 3.1.3 Struktur Organisasi PT Dexa Medica Jambi

Berikut adalah struktur organisasi PT Dexa Medica Jambi :



### 3.1.4 Uraian tugas PT Dexa Medica

#### 1. Kepala cabang

Kepala cabang berhak dan memiliki wewenang untuk memimpin, mengelola dan juga mengatur perusahaan. Kepala cabang juga dapat menentukan goal atau tujuan yang harus dicapai oleh setiap seksi dan juga cabang secara umum.

Adapun tugas-tugas tersebut di antaranya adalah :

- a. Memimpin kegiatan marketing atau pemasaran pada kantor cabang
- b. Melakukan pengawasan, koordinasi dan monitoring atas kegiatan operasional
- c. Memantau dan melakukan manajemen resiko terhadap prosedur operasional

d. Memberikan solusi dan keputusan mengenai permasalahan dikantor cabang

## **2. Apoteker penanggung jawab**

Apoteker penanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya harus memastikan bahwa fasilitas distribusi telah menerapkan CDOB(cara distribusi obat yang baik) dan memenuhi pelayanan public.

Adapun tugas dan tanggung jawab apoteker adalah sebagai berikut :

- a. Memastikan proses penerimaan, penyimpanan dan distribusi sesuai dengan prosedur
- b. Memperhatikan ketersediaan stok barang dan melakukan retur
- c. Melakukan pelaporan dokumen ke BPOM tepat waktu
- d. Registrasi prodek bar uke BPOM dan pastikan data dan izin lengkap

## **3. Supervisor administrative**

Supervisor administrasi bertanggung jawab untuk mengawasi aktivitas staf administrasi.

Adapun tugas dan tanggung jawab supervisor administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengawasi pekerjaan karyawan yang dipimpinnya
- b. Mengevaluasi kinerja karyawan dalam timnya
- c. Memberikan bimbingan dalam menangani masalah dengan Teknik *coaching*
- d. Menafsirkan dan mengkomunikasikan prosedur kerja dan kebijakan perusahaan kepada staf

## **4. Logistic supervisor**

Adapun tugas dan tanggung jawab logistic supervisor adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab terhadap pembelian dan penerimaan barang medis atau non medis baik stock maupun barang non stock
- b. Mencari *supliyer* yang mampu dalam arti *quality, cost, delivery*
- c. Mengadakan koordinasi dengan bagian lain sehubungan dengan barang yang diminta untuk menentukan spek, merk dll
- d. Melakukan pengecekan serta pengolahan secara efisien dalam bentuk surat perintah kerja

#### **5. Supervisor sales**

Adapun tugas dan tanggung jawab supervisor sales adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan, mengorganisir, melakukan koordinasi, mengontrol, dan mengevaluasi seluruh aktivitas salesman yang dibawah tanggung jawabnya
- b. Melaksanakan semua tugas sesuai system dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan
- c. Menyusun rencana kerja

#### **6. Staff Gudang *delivery***

Tugas dan tanggung jawab staff Gudang *delivery* yaitu melaksanakan kegiatan operasional Gudang ( inbound, storage, outbound) sesuai dengan ketentuan dari perusahaan dan atasan langsung sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

#### **7. Kasir dan admin**

Tugas seorang kasir yaitu menerima setoran hasil penjualan tunai setiap hari dari kasir kecil, melaksanakan pembayaran hutang, pembayaran rutin gaji karyawan dan biaya operasional atas persetujuan kepala apotik.

Tugas administrasi yaitu melakukan pekerjaan berkaitan dengan bagian administrasi kantor dan pemasaran, membuat laporan administrasi penjualan dan kas, membuat laporan penjualan harian dan bulanan, melakukan pencatatan terhadap segala transaksi yang dilakukan.

## **8. Sales**

Tugas sales yaitu Menyusun rencana kunjungan harian dan bulanan untuk mengetahui rute dan calon pelanggan yang akan dituju, melaksanakan kunjungan ke pelanggan untuk memastikan adanya transaksi, melakukan penetrasi produk untuk meningkatkan volume, melakukan penjualan produk agar tercapainya target penjualan.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

###### a. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, sudah diperoleh sesuai data primer yang diolah maka sudah dilakukan penyebaran kuesioner dengan mendapatkan 43 responden yang adalah karyawan pada PT Dexa Medica Jambi. Dibawah ini, dapat dilihat jenis kelamin responden pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	81,4
2	Perempuan	8	18,6
	<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa dari 43 responden, responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden atau 81,4% sedangkan perempuan sebanyak 8 responden atau 18,6%.

###### b. Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik berdasarkan usia dibagi kedalam tiga kategori yaitu <20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan >51 tahun. Dapat dilihat dari table berikut ini :

**Table 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 20	0	0
21 – 30	20	46,5
31 – 40	14	32,6
41 – 50	7	16,3
> 51	2	4,6
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : hasil pengolahan kuisisioner*

Berdasarkan pada table 4.2 diatas terlihat bahwa usia yang paling banyak yaitu usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau 46,5%, 31-40 tahun sebanyak 14 atau 32,6%, 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 16,3%, dan >50 tahun sebanyak 2 orang atau 4,6%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan**

**Table 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>SMA</b>	<b>18</b>	<b>41,9</b>
<b>Sarjana</b>	<b>25</b>	<b>58,1</b>
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : hasil pengolahan kuisisioner*

Berdasarkan table 4.3 diatas diketahui bahwa tingkat Pendidikan Sarjana terbanyak dengan responden 25 orang atau 58,1% dan SMA sebanyak 18 orang atau 41,9%.

**4.1.2 Deskripsi variable**

**4.1.2.1 Deskripsi pelatihan dan pengembangan (X)**

Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT DEXA Medica Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

**a. Instruktur**

**Table 4.4**  
**Jawaban Responden Terhadap Instruktur**

<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Indeks</b>	<b>Rentang Skala</b>	<b>Kategori</b>
X1.1	215	183	85%	84-100	Sangat tinggi
X1.2	215	158	73%	68-83	Tinggi
Total		<b>341</b>			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>170,5</b>	<b>79%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.4 diketahui secara hasil kuisioner jawaban dari 43 responden tentang pernyataan yang diajukan pada setiap itemnya, dengan jumlah skor rata-rata 170,5 dengan indeks 79% berarti responden menjawab tinggi atau baik.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan menurut instruktur menguasai materi yang disampaikan terhadap peserta adalah sebesar 183 berarti responden menjawab dengan sangat tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan instruktur menguasai interaksi yang baik terhadap peserta mendapat 158 berarti responden menjawab dengan tinggi.

**b. Peserta**

**Table 4.5**  
**Jawaban responden terhadap peserta**

<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Indeks</b>	<b>Rentang Skala</b>	<b>Kategori</b>
X2.1	215	175	81%	68-83	Tinggi
X2.2	215	159	74%	68-83	Tinggi
Total		<b>334</b>			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>167</b>	<b>77%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.5 diketahui hasil kuisioner jawaban dari 43 responden tentang pernyataan yang diajukan pada setiap itemnya, dengan jumlah skor rata-rata 167 dengan indeks 77% berarti responden menjawab tinggi atau baik.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan peserta memahami materi yang disampaikan adalah sebesar 175 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang diperoleh dari pernyataan peserta memiliki kepribadian yang menarik mendapat 159 berarti responden menjawab dengan tinggi.

### c. Materi pelatihan

**Table 4.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Materi Pelatihan**

Indikator	Skor Max	Skor Aktual	Indeks	Rentang Skala	Kategori
X3.1	215	173	80%	68-83	Tinggi
X3.2	215	166	77%	68-83	Tinggi
Total		<b>339</b>			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>169,5</b>	<b>78,5%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.6 secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 169,5 dengan indeks 78,5% berarti responden menjawab tinggi atau baik.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan materi sesuai dengan tujuan pelatihan adalah sebesar 173 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan materi sesuai dengan standar pelatihan memperoleh 166 berarti responden menjawab dengan tinggi.

### d. Lingkungan pelatihan

**Table 4.7**  
**Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Pelatihan**

Indikator	Skor Max	Skor Aktual	Indeks	Rentang Skala	Kategori
X4.1	215	174	81%	68-83	Tinggi
X4.2	215	175	81%	68-83	Tinggi
Total		<b>349</b>			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>174,5</b>	<b>81%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.7 secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 174,5 artinya responden menjawab tinggi atau baik.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan lingkungan yang nyaman adalah sebesar 174 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan fasilitas yang disediakan sudah memadai adalah sebesar 175 berarti responden menjawab dengan tinggi.

#### e. Waktu pelatihan

**Table 4.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Waktu Pelatihan**

Indikator	Skor Max	Skor Aktual	Indeks	Rentang Skala	Kategori
X5.1	215	171	80%	68-83	Tinggi
X5.2	215	168	78%	68-83	Tinggi
Total		<b>339</b>			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>169,5</b>	<b>79%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.8 diketahui secara keseluruhan bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 169,5 dengan indeks 79% artinya responden menjawab tinggi atau baik.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan waktu pelatihan yang diberikan cukup adalah sebesar 171 berarti responden menjawab dengan tinggi, nilai skor didapat pernyataan tingkat ketepatan waktu adalah sebesar 168 berarti responden menjawab dengan tinggi.

Adapun hasil rekap jawaban responden instruktur, peserta, materi pelatihan, lingkungan pelatihan dan waktu pelatihan dapat dilihat pada table berikut ini :

**Table 4.9**  
**Rekap Jawaban dimensi pelatihan dan pengembangan**

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	instruktur	170,5	Tinggi
2	Peserta	167	Tinggi
3	Materi pelatihan	169,5	Tinggi
4	Lingkungan pelatihan	174,5	Tinggi
5	Waktu pelatihan	169,5	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>851</b>	
	<b>Rata-rata</b>	<b>170,2</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui pernyataan tertinggi yaitu pengukuran pengerjaan skor terbesar 174,5 atau **Tinggi** sedangkan pernyataan terendah yaitu standar dengan skor 167 atau **Tinggi**. Hasil rekap responden berdasarkan tiap pernyataan pelatihan dan pengembangan pada PT Dexa Medica Jambi.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Kinerja

Kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### a. Kualitas

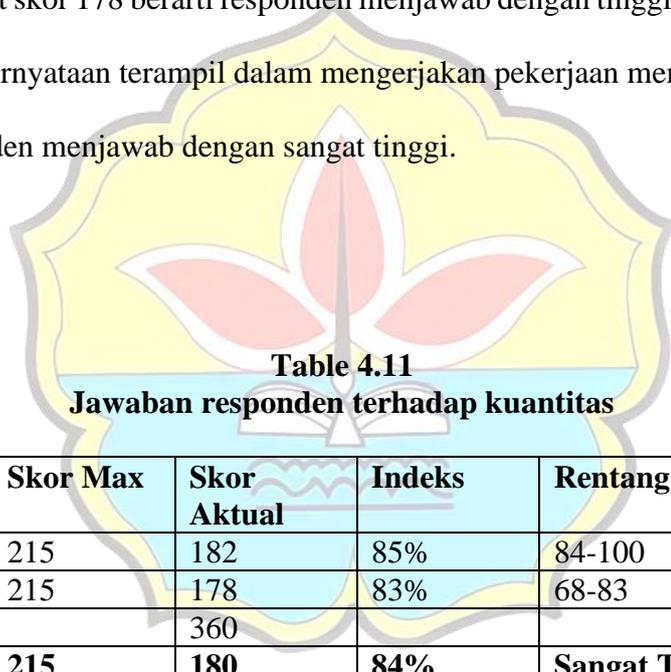
**Table 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Kualitas**

Indikator	Skor Max	Skor Aktual	Indeks	Rentang Skala	Kategori
Y1.1	215	175	81%	68-83	Tinggi
Y1.2	215	177	82%	68-83	Tinggi
Y1.3	215	178	83%	68-83	Tinggi
Y1.4	215	191	89%	84-100	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>721</b>			
<b>Rata-rata</b>		<b>180</b>	<b>83,7%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.10 diatas hasil kuisisioner jawaban dari 43 responden tentang pernyataan yang diajukan pada setiap itemnya, dengan jumlah rata-rata 180 dengan indeks 83,7 berarti responden menjawab tinggi.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan mutu hasil pekerjaan baik adalah sebesar 175 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan ketelitian dalam bekerja baik mendapat skor 177 berarti responden menjawab dengan tinggi, nilai skor yang didapat dalam pernyataan kerja,akurat dan rapih mendapat skor 178 berarti responden menjawab dengan tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan terampil dalam mengerjakan pekerjaan mendapat nilai 191 berarti responden menjawab dengan sangat tinggi.

**b. Kuantitas**



**Table 4.11**  
**Jawaban responden terhadap kuantitas**

Indikator	Skor Max	Skor Aktual	Indeks	Rentang Skala	Kategori
Y2.1	215	182	85%	84-100	Sangat tinggi
Y2.2	215	178	83%	68-83	Tinggi
Total		360			
<b>Rata-rata</b>	<b>215</b>	<b>180</b>	<b>84%</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.11 diketahui diketahui hasil kuisisioner jawaban dari 43 responden tentang pernyataan yang diajukan pada setiap itemnya, jumlah skor rata-rata 180 dengan indeks 84% berarti responden menjawab sangat tinggi.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan mampu menyelesaikan dengan tepat waktu adalah sebesar 182 berarti responden menjawab sangat tinggi,

nilai skor yang didapat dari pernyataan mampu mencapai target kerja adalah 178 berarti responden menjawab tinggi.

**c. Tanggung jawab**

**Table 4.12**  
**Jawaban Responden Terhadap Tanggung Jawab**

<b>Indikator</b>	<b>Skor Max</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Indeks</b>	<b>Rentang Skala</b>	<b>Kategori</b>
Y3.1	215	158	73%	68-83	Tinggi
Y3.2	215	172	80%	68-83	Tinggi
Y3.3	215	189	88%	84-100	Sangat Tinggi
Y3.4	215	186	86%	84-100	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>705</b>			
<b>Rata-rata</b>		<b>176</b>	<b>83,7%</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.12 diketahui hasil kuisisioner jawaban dari 43 responden tentang pernyataan yang diajukan pada setiap itemnya, dengan jumlah skor rata-rata 176 dengan indeks 83,7% berarti responden menjawab tinggi.

Adapun nilai skor yang didapat dari pernyataan menghargai waktu adalah 158 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan usaha meningkatkan kinerja mendapat skor 172 berarti responden menjawab tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja mendapat 189 berarti responden menjawab sangat tinggi, nilai skor yang didapat dari pernyataan gigih, tekun dan rajin mendapat 186 berarti responden menjawab sangat tinggi.

**Table 4.13**  
**Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja**

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Kualitas	180,2	Tinggi
2	Kuantitas	180	Tinggi
3	Tanggung jawab	176,2	Tinggi
	<b>Total</b>	<b>536,4</b>	
	<b>Rata-rata</b>	<b>178,8</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan table 4.13 diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah kualitas skornya sebesar 180,2 atau tinggi sedangkan pernyataan terendah adalah tanggung jawab dengan skor sebesar 176,2 atau tinggi.

### 4.1.3 Analisis Verifikasi (Uji Hipotesis)

#### 4.1.3.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Table 4.14  
Analisis regresi linier sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.000	.249		4.010	.000
	pelatihan dan pengembangan	.630	.076	.792	8.310	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 1.000 + 0,630.X$$

Berdasarkan table diatas diketahui persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.000 + 0,630 X$$

Uji regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variable yaitu variable pelatihan dan pengembangan dan variable kinerja, persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstantanya positif sebesar 1.000 artinya jika nilai variable pelatihan dan pengembangan bernilai 0 maka nilai Y kinerja berarti 1.000
- b. Nilai koefisien regresi variable pelatihan dan pengembangan memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,630 yang artinya setiap kenaikan pelatihan dan pengembangan maka akan semakin positif dan baik pula kinerja PT Dexa Medica Jambi.

#### 4.1.3.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari model summary berikut ini :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.618	.35410

a. Predictors: (Constant), pelatihan dan pengembangan

Koefisien kolerasi antara pelatihan dan pengembangan (X) terhadap kinerja (Y) adalah 0,627 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara pelatihan dan pengembangan (X) terhadap variable kinerja (Y) pada PT Dexa Medica Jambi.

Dari hasil pengujian model *summary* maka diperoleh nilai R sebesar 0,792 artinya 79,2% dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan dan sisanya 20,8 % dipengaruhi variable-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan dan lain-lain.

#### 4.1.3.3 Uji Signifikan ( Uji t)

Untuk mengetahui besaran pengaruh variable independent pelatihan dan pengembangan (X) terhadap variable dependen dapat dilihat dari table dibawah :

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.000	.249		4.010	.000
	pelatihan dan pengembangan	.630	.076	.792	8.310	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Menurut Supardi (2013:233) dalam menentukan  $T_{tabel}$  didapat dari pembaca table distribusi t untuk taraf signifikan 5% dan  $dk=n-k-1$  dalam hal ini  $n=$  banyak pasang data (sampul unit Analisa) dan  $k =$  banyaknya variabel bebas atau  $43-1-1=41$  dan  $t_{tabel} 2,01954$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 8,310 > t_{tabel} 2,01954$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dengan kata lain bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Pada PT Dexa Medica Jambi**

Pelatihan dan pengembangan pada PT Dexa Medica Jambi dinilai tinggi dilihat dari rata-rata nilai pelatihan dan pengembangan 170,2 jika dilihat dari rentang skala 146,2-180,5 artinya hipotesis mengenai pelatihan dan pengembangan dapat diterima dari lima indicator yang tertinggi dengan skor 174,5 dan skor terendah 167.

### **4.2.2 Analisis Kinerja Pada PT Dexa Medica Jambi**

Kinerja pada PT Dexa Medica Jambi dinilai tinggi dilihat dari rata-rata nilai kinerja 178,8 jika dilihat dari rentang skala 126,2-180,5 artinya hipotesis mengenai kinerja dapat diterima dari tiga indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja, indicator tertinggi dengan skor 180,2 dan indicator terendah 176,2.

### **4.2.3 Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Jambi**

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS diketahui persamaan model regresi yaitu  $1.000 + 0,630$  dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada PT Dexa Medica Jambi, kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,630 artinya setiap kenaikan pelatihan dan pengembangan sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari

nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai  $\alpha(0,05)$  yaitu sebesar 0,000 hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh pada kinerja karyawan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan pada PT Dexa Medica Jambi dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 170,2. Begitu juga dengan kinerja karyawan dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 178.
2. Dari hasil pengujian model summary diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,972 atau 97,2% yang berarti variable pelatihan dan pengembangan mempengaruhi variable kinerja karyawan di PT Dexa Medica Jambi dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 8,310 > t_{tabel} 2,01954$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dengan kata lain bahwa variabel pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat diajukan saran atau rekomendasi sebagai berikut :

1. Berdasarkan temuan mengingat rendahnya jawaban tentang instruktur menguasai interaksi yang baik terhadap peserta masih rendah sehingga perusahaan perlu menyiapkan instruktur yang lebih memadai.

2. Berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Dexa Medica Jambi harus ditingkatkan mengenai menghargai waktu karena dalam pelatihan ini segi menghargai waktu bagi karyawan masih tergolong rendah.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencoba dimensi lain untuk mengukur kinerja karyawan, karena selain pelatihan dan pengembangan dimensi lain juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, reward/bonus, Pendidikan, budaya kerja dan lain sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. Iendy. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Jawa Timur : Qiara Media
- Aljabar. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Deepublish
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fayol. Hendri.( 2010). *Manajemen Public Relations*. Jakarta : PT Elex Media.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E Anggota IKAPI
- Hasibuan. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (1)*. Yogyakarta : Laksana
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : Rajagrafindo Persada
- Mangkuprawira dan Hubeis. (2016). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umam. Khaerul. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 5*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Yohanes. (2019). *Pelatihan dan pengembangan SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.



## Lampiran-Lampiran

### Lampiran 1 : SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

PT Dexa Medica Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka Bersama ini saya mohon kesedian waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Rahel Sipahutar

NIM : 1800861201154

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dexa Medica Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan, saya mengharapkan jawaban Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian surat penghantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Rahel Sipahutar

Lampiran 2 : kuisisioner

**DATA RESPONDEN**

**Karakteristik Responden**

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur :  20-30 Tahun  40-50 Tahun  
 30-40 Tahun  50 Tahun keatas

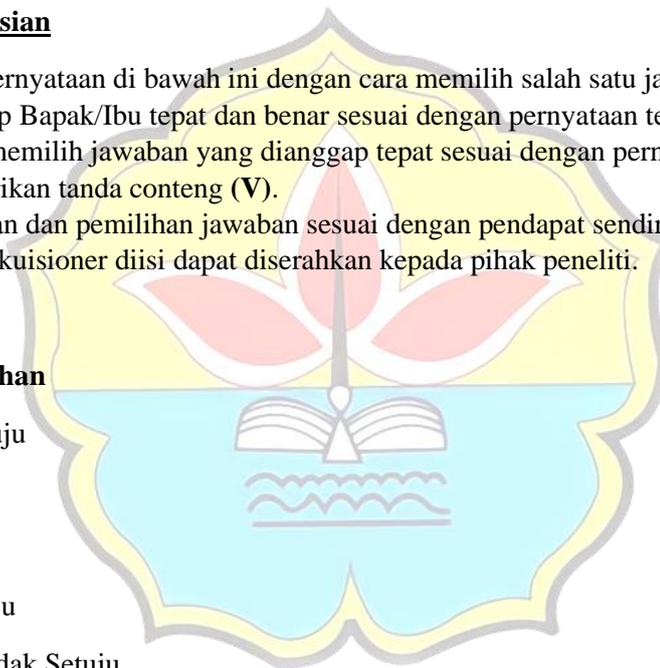
Tingkat Pendidikan : SMA  S1

**Petunjuk pengisian**

1. Isilah pernyataan di bawah ini dengan cara memilih salah satu jawaban yang dianggap Bapak/Ibu tepat dan benar sesuai dengan pernyataan tersebut.
2. Untuk memilih jawaban yang dianggap tepat sesuai dengan pernyataan dapat memberikan tanda conteng (V).
3. Pengisian dan pemilihan jawaban sesuai dengan pendapat sendiri.
4. Setelah kuisisioner diisi dapat diserahkan kepada pihak peneliti.

**Kriteria Pemilihan**

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju



**Kuisiner Pelatihan Dan Pengembangan**

NO	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Penguasaan instruktur terhadap penyajian materi</b>						
1	Menguasai materi yang disampaikan terhadap peserta					
2	Menguasai interaksi yang baik terhadap peserta					
<b>Penilaian terhadap Peserta yang mengikuti pelatihan</b>						
3	Memahami materi yang disampaikan oleh instruktur					
4	Memiliki kepribadian yang baik					
<b>Penilaian terhadap Materi Pelatihan yang diberikan</b>						
5	Materi sesuai dengan tujuan pelatihan					
6	Materi sesuai dengan standar pelatihan					
<b>Penilaian terhadap Lingkungan Pelatihan</b>						
7	Lingkungan yang nyaman					
8	Fasilitas yang disediakan sudah memadai					
<b>Penilaian terhadap Waktu Pelatihan yang diberikan</b>						
9	Waktu pelatihan yang diberikan cukup					
10	Tingkat ketepatan waktu baik					

NO	Pernyataan	Skor				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya memiliki mutu hasil yang baik dalam pekerjaan saya					
2	Saya memiliki ketelitian yang baik dalam pekerjaan saya					
3	Saya akurat dan rapih dalam melakukan pekerjaan saya					
4	Saya terampil dalam mengerjakan pekerjaan saya					
<b>Kuantitas</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
6	Saya dapat mencapai target dalam pekerjaan saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
7	Saya sangat menghargai waktu dalam pekerjaan saya					
8	Saya mampu meningkatkan kinerja dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja saya baik					
10	Saya sangat gigih, tekun dan rajin dalam melakukan pekerjaan saya					

Lampiran 3 :Tabulasi Data Variabel Pelatihan Dan Pengembangan (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	total
1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43
2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	33
3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36
13	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	39
16	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
19	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	37
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
23	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33
24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
25	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	31
26	5	3	2	3	3	5	4	3	5	3	36
27	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	28
28	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	44
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
33	5	1	4	3	5	5	5	5	4	1	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
35	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	20

Lampiran 3 (lanjutan)

36	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	42
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
38	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	41
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
40	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	44
41	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	44
42	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	42
43	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	43

Sumber : diolah



Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	41
2	3	2	4	5	2	4	2	2	3	4	31
3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	42
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	43
13	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	40
16	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	40
17	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
19	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	43
20	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
21	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
22	3	4	3	3	5	5	2	3	5	5	38
23	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	41
24	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
26	4	3	4	5	2	4	2	3	4	5	36
27	3	5	5	3	5	3	3	4	5	4	40
28	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	44
33	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	43
34	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
35	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	24
36	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	45
37	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	29

Lampiran 4 (lanjutan)

36	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	42
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
38	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	41
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
40	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	44
41	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	44
42	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	42
43	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	43

Sumber : diolah



Lampiran 5 :Successive Interval Pelatihan Dan Pengembangan

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Rata-rata
1	2,04	3,67	3,25	2,68	3,30	4,03	4,34	4,26	4,47	3,09	3,51
2	1,00	2,66	3,25	1,54	3,30	2,32	2,36	2,40	3,36	3,09	2,53
3	3,23	2,66	4,34	2,68	3,30	4,03	2,36	3,25	4,47	3,09	3,34
4	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,28
5	3,23	3,67	4,34	3,67	3,30	4,03	4,34	4,26	3,36	3,09	3,73
6	2,04	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	2,36	2,07	2,35
7	1,00	3,67	3,25	4,62	4,47	4,03	3,28	4,26	4,47	4,30	3,73
8	2,04	3,67	3,25	3,67	3,30	3,06	3,28	3,25	3,36	3,09	3,20
9	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,28
10	2,04	3,67	4,34	3,67	3,30	3,06	3,28	3,25	3,36	3,09	3,31
11	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,28
12	3,23	2,66	3,25	2,68	3,30	2,32	3,28	2,40	3,36	2,07	2,86
13	2,04	3,67	3,25	2,68	3,30	4,03	3,28	3,25	2,36	3,09	3,09
14	2,04	3,67	3,25	3,67	3,30	3,06	3,28	3,25	3,36	3,09	3,20
15	2,04	2,66	4,34	3,67	3,30	2,32	3,28	3,25	3,36	3,09	3,13
16	1,00	3,67	3,25	3,67	3,30	3,06	3,28	4,26	2,36	3,09	3,09
17	3,23	4,74	4,34	3,67	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,18
18	2,04	3,67	3,25	4,62	3,30	3,06	4,34	4,26	4,47	4,30	3,73
19	2,04	3,67	3,25	2,68	4,47	3,06	2,36	2,40	2,36	3,09	2,94
20	3,23	3,67	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,17
21	1,00	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	2,36	2,07	2,24
22	1,00	2,66	2,31	3,67	2,27	2,32	3,28	2,40	2,36	2,07	2,43
23	3,23	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	2,36	3,09	2,57
24	3,23	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	2,36	2,07	2,46
25	1,00	2,66	2,31	2,68	3,30	1,52	2,36	2,40	2,36	3,09	2,37
26	3,23	2,66	1,00	2,68	2,27	4,03	3,28	2,40	4,47	2,07	2,81
27	1,00	1,67	2,31	2,68	2,27	1,00	2,36	2,40	2,36	3,09	2,11
28	3,23	2,66	4,34	4,62	4,47	4,03	3,28	3,25	4,47	2,07	3,64
29	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,28
30	2,04	3,67	2,31	4,62	3,30	2,32	4,34	4,26	2,36	3,09	3,23
31	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	4,47	4,30	4,28
32	3,23	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	2,36	2,07	2,46
33	3,23	1,00	3,25	2,68	4,47	4,03	4,34	4,26	3,36	1,00	3,16
34	3,23	4,74	4,34	4,62	4,47	4,03	4,34	4,26	3,36	3,09	4,05
35	2,04	1,67	2,31	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,30
36	2,04	2,66	4,34	3,67	3,30	3,06	4,34	4,26	3,36	3,09	3,41
37	1,00	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	2,40	3,36	2,07	2,34

Lampiran 5 (lanjutan)

38	2,04	3,67	4,34	2,68	2,27	2,32	4,34	4,26	3,36	4,30	3,36
39	1,00	2,66	2,31	2,68	2,27	2,32	2,36	3,25	2,36	2,07	2,33
40	3,23	3,67	4,34	2,68	3,30	4,03	3,28	3,25	4,47	4,30	3,65
41	3,23	4,74	3,25	3,67	4,47	3,06	2,36	4,26	3,36	4,30	3,67
42	2,04	3,67	4,34	3,67	3,30	2,32	4,34	4,26	3,36	3,09	3,44
43	3,23	4,74	3,25	2,68	4,47	4,03	4,34	2,40	3,36	3,09	3,56

Sumber : diolah



Lampiran 6 : Successive Internal Kinerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Rata-rata
1	3,81	2,88	1,87	1,00	3,84	4,03	2,72	2,15	4,07	2,90	2,93
2	2,00	1,00	2,84	3,26	1,00	2,85	1,00	1,00	1,93	2,90	1,98
3	1,00	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	1,00	4,11	4,07	2,90	3,24
4	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,92
5	3,81	4,07	2,84	3,26	2,02	1,97	3,72	2,15	4,07	2,90	3,08
6	2,00	1,97	2,84	1,99	2,73	2,85	1,98	2,15	1,93	2,90	2,33
7	2,00	2,88	2,84	1,00	2,02	2,85	2,72	3,03	2,79	2,00	2,41
8	2,74	2,88	2,84	1,99	2,73	2,85	2,72	3,03	2,79	2,90	2,75
9	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,92
10	2,00	2,88	2,84	3,26	3,84	4,03	2,72	3,03	2,79	2,90	3,03
11	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,92
12	3,81	1,97	4,11	1,99	3,84	2,85	1,98	3,03	4,07	4,14	3,18
13	2,74	1,97	2,84	3,26	3,84	2,85	2,72	3,03	4,07	4,14	3,15
14	2,74	2,88	2,84	1,99	2,73	2,85	2,72	3,03	2,79	2,90	2,75
15	2,74	2,88	2,84	3,26	2,02	2,85	1,98	4,11	2,79	2,90	2,84
16	2,74	4,07	4,11	3,26	3,84	1,97	1,98	2,15	2,79	2,00	2,89
17	2,74	4,07	2,84	3,26	3,84	2,85	3,72	4,11	4,07	4,14	3,56
18	3,81	4,07	2,84	1,99	2,73	4,03	2,72	3,03	2,79	4,14	3,22
19	2,74	1,97	4,11	1,99	3,84	2,85	2,72	3,03	4,07	4,14	3,15
20	2,74	4,07	2,84	1,99	2,73	4,03	2,72	4,11	4,07	4,14	3,34
21	2,00	2,88	2,84	1,00	2,02	1,97	1,98	2,15	2,79	2,90	2,25
22	2,00	2,88	1,87	1,00	3,84	4,03	1,00	2,15	4,07	4,14	2,70
23	2,00	4,07	2,84	3,26	2,73	4,03	1,98	2,15	2,79	4,14	3,00
24	2,74	2,88	4,11	3,26	3,84	2,85	1,98	3,03	2,79	2,90	3,04
25	2,00	2,88	2,84	1,99	2,73	2,85	1,98	2,15	1,93	2,00	2,33
26	2,74	1,97	2,84	3,26	1,00	2,85	1,00	2,15	2,79	4,14	2,48
27	2,00	4,07	4,11	1,00	3,84	1,97	1,98	3,03	4,07	2,90	2,90
28	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	2,72	2,15	4,07	2,00	3,41
29	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,92
30	3,81	2,88	1,87	3,26	2,02	4,03	2,72	4,11	4,07	4,14	3,29
31	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,92
32	3,81	1,00	4,11	3,26	3,84	4,03	1,00	4,11	4,07	4,14	3,34
33	3,81	4,07	1,87	3,26	2,02	1,00	3,72	4,11	4,07	4,14	3,21
34	2,00	1,97	2,84	1,00	3,84	4,03	3,72	4,11	4,07	4,14	3,17
35	1,00	1,97	1,00	1,99	2,02	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,30
36	3,81	1,97	4,11	3,26	3,84	2,85	1,98	4,11	4,07	4,14	3,41
37	1,00	2,88	1,00	1,99	2,02	1,97	1,00	2,15	1,93	2,00	1,79

Lampiran 6 (lanjutan)

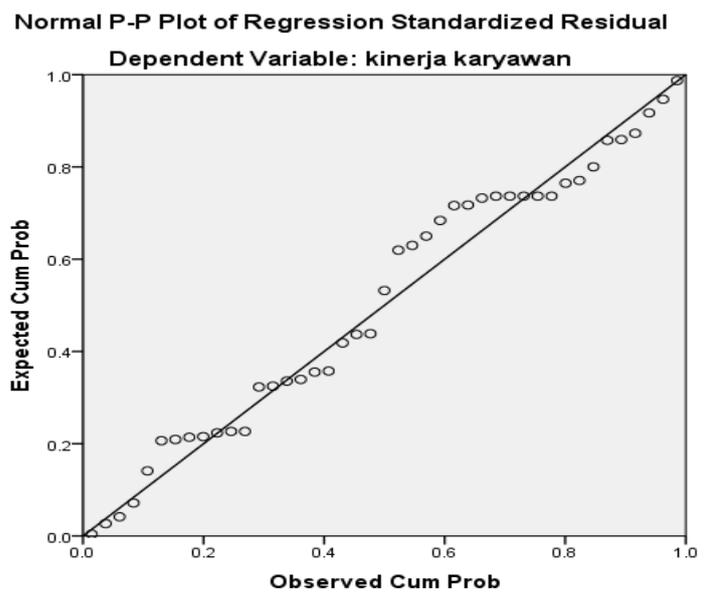
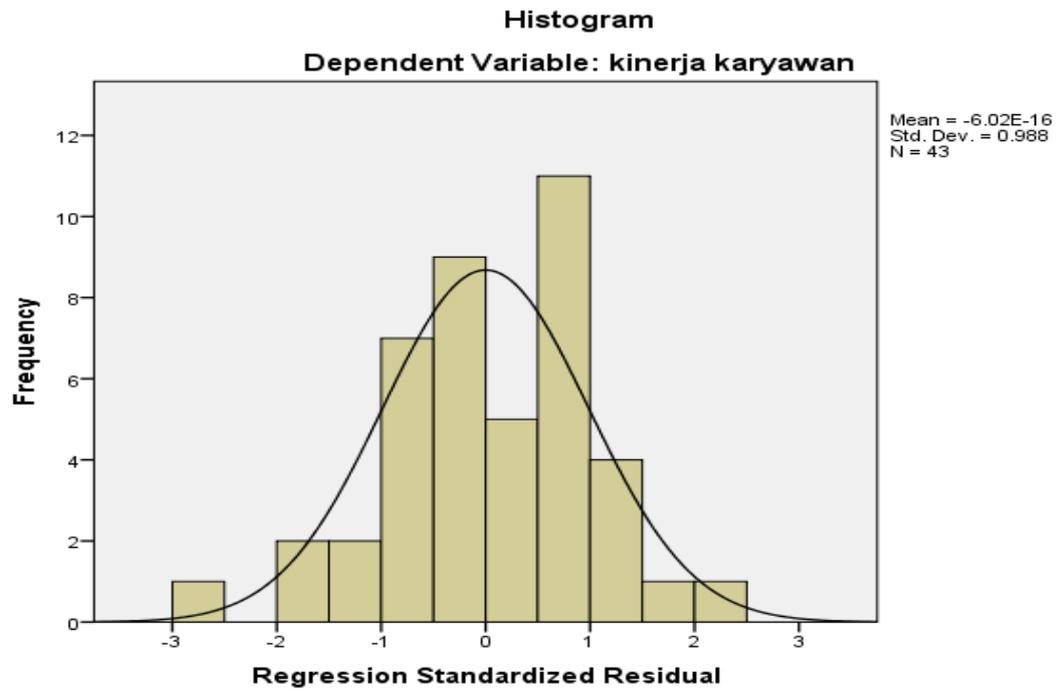
38	3,81	4,07	4,11	3,26	3,84	2,85	1,98	3,03	4,07	4,14	3,52
39	2,74	4,07	2,84	1,99	2,02	1,97	1,98	2,15	2,79	4,14	2,67
40	3,81	2,88	4,11	1,99	3,84	1,97	2,72	4,11	2,79	2,00	3,02
41	3,81	2,88	1,87	3,26	2,73	4,03	3,72	4,11	4,07	2,90	3,34
42	3,81	2,88	2,84	3,26	3,84	1,97	3,72	3,03	1,93	2,90	3,02
43	3,81	2,88	1,87	3,26	2,73	4,03	3,72	3,03	4,07	4,14	3,35

Sumber : diolah



**Output SPSS**

- A. Uji asumsi klasik
  - 1. Uji normalitas
    - a. Uji grafik

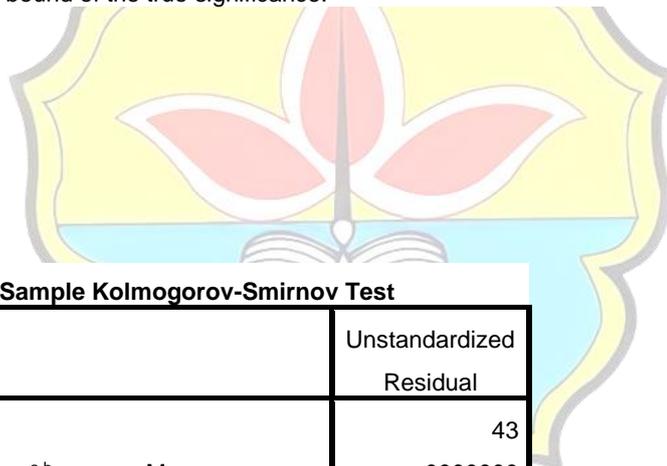


- b. Uji statistic

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		pelatihan dan pengembangan	kinerja karyawan
N		43	43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3.2112	3.0226
	Std. Deviation	.72083	.57320
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.112
	Positive	.092	.087
	Negative	-.084	-.112
Test Statistic		.092	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.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.

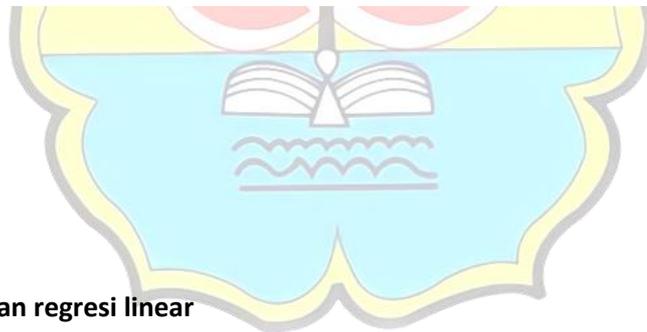
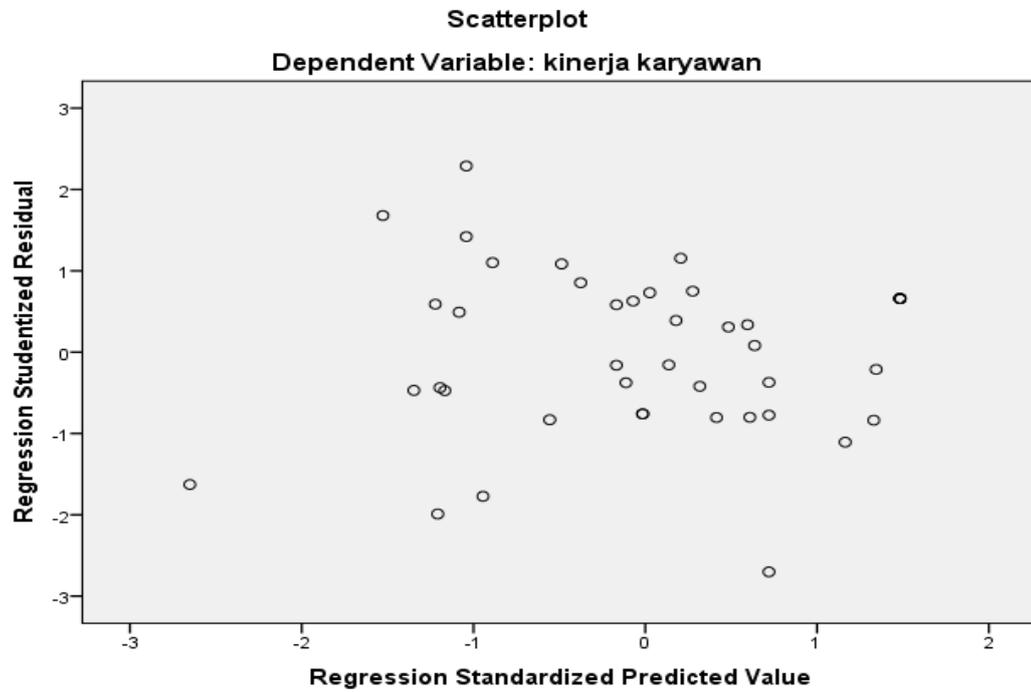


**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34986257
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.064
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji heterokedastitas



### B. Persamaan regresi linear

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan dan pengembangan <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.618	.35410

a. Predictors: (Constant), pelatihan dan pengembangan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.659	1	8.659	69.054	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.141	41	.125		
	Total	13.800	42			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pelatihan dan pengembangan



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.000	.249		4.010	.000
	pelatihan dan pengembangan	.630	.076	.792	8.310	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan