

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TUNAS DWIPA MATRA TIRTAYASA
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ekonomi Bisnis Islam**

Oleh :

Kurnia Yuni Setyaningrum

NPM: 1751040064

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1443 H / 2023

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TUNAS DWIPA MATRA TIRTAYASA BANDAR
LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna**

Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ekonomi Bisnis Islam

Oleh :

Kurnia Yuni Setiyaningrum

NPM: 1751040064

Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I :Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Pembimbing II: SiskA Yuli Anita,S.Pd.,M.M

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS ISLAM UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

1443 H / 2023 M

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. pelatihan adalah memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung? Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung? Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung?

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner dari wawancara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 21 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 21 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang sebelumnya diuji dengan asumsi klasik.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan atau bersama-sama pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Fhitung sebesar **21.723** yang lebih besar dari Ftabel sebesar **2.84**. Nilai signifikansi **0.00** kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resource management is the policies and practices that a person needs to carry out the person or human resources aspect of a management position, including recruitment, screening, training, rewarding and assessment. Training is to provide learners with the knowledge and skills needed for their current job. The formulation of the problem in this study Does training affect employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung? Does development affect the performance of employees at PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung? Does training and development have a joint effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung?

This type of research is quantitative research. Data collection techniques use questionnaire data from interviews. The population in this study was 21 people. The technique of speling in this study used purposive sampling with 21 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis previously tested with classical assumptions.

The results of this study show simultaneously or jointly training and development of employee performance. This can be seen in the calculated Fhitung value of 21,723 which is greater than the Ftablel of 2.84. A significance value of 0.000 less than 0.05 indicates that jointly training and development affect the performance of PT. Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Branch Bandar Lampung.

Keywords: Training, Developmet, Employee Performance

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kurnia Yuni Setiyaningrum
NPM : 1751040064
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
(MBS)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Tempat Tanggal Lahir : Kotabumi 23 Juni 1999
Alamat : JL Kamboja LK II Sribasuki
Kotabumi Lampung Utara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklum.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 18 Oktober 2022

Penulis



Kurnia Yuni Setiyaningrum
NPM. 1751040064



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Surahm Sukarame, Bandar Lampung, 35131 Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung
Nama : Kurnia Yuni Setyaningrum
Npm : 1751040064
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Erike Angraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009


Siska Yuli Anita.S.Pd..MM
NIP. 199109012019032036

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah


Dr. Ahmad Habibi,S.F.,M.F
NIP. 197905142003121003



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratminto Sukarame, Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 7032601

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung" disusun oleh Kurnia Yuni Setiyaningrum" NPM 1751040064 program studi Manajemen Bisnis Syariah telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 14 Desember 2022.

Tim Dewan Penguji

Ketua : Dr. Ridwansyah, S.E., M.E.Sy

Sekretaris : Anggun Okta Fitri, M.M

Penguji I : Femei Purnamasari, S.E., M.Si

Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy

Penguji III : Siska Yuli Anita, M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Polus Purwanto, M.M., Akt., C.A

197009262008011008

MOTTO

﴿ وَوَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ هُمْ وَأَنَّهُمْ لِيَسْمَعُوا أَصْوَاتَ الْمُزَّمِّلِينَ وَمَا نَسْمَعُ مَقَرَّ عَيْنٍ وَلَا جَازِيَءًا ﴾

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.

(Q.S Al-Imran : 139)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan segala nikmat cinta dan kasi-Nya sehingga penulis mempersembahkan karya berupa skripsi sebagai tanda bukti terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Samijo dan Ibunda Rumini yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, semangat, motivasi, inspirasi, dan uang kepadaku dalam menuntut ilmu. Oleh karena itu terimalah persembahan bukti cintaku untuk Ayah dan Ibu.
2. Adikku tersayang, Chintia Pebriani Lindasari serta seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsiku.
3. Semua Teman-teman seperjuanganku di Manajemen Bisnis Syariah B dan seluruh teman-teman seperjuangan di Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2017.
4. UIN Raden Intan Lampung yang menjadi tempatku menimba Ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh Ayahanda dan Ibunda tercinta yaitu Kurnia Yuni Setiyaningrum yang Dilahirkan di Kotabumi pada tanggal 23 Juni 1999. Sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari Bapak Samijo dan Ibu Rumini.

Adapun Pendidikan yang sudah ditempuh oleh Penulis sampai dengan saat ini adalah :

1. Pendidikan TK Xaverius Kotabumi Lampung Utara
2. SD Xaverius Kotabumi Lampung Utara
3. SMP N 3 Kotabumi Lampung Utara
4. SMKN 1 Kotabumi Lampung Utara

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur kepada Allah SWT serta berkat dorongan dan dukungan dari Ayahanda, Ibunda dan keluarga besar, akhirnya penulis mempunyai kesempatan untuk dapat melanjutkan jenjang pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah pada tahun 2017.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung guna untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar Sarja Ekonomi (S.E) jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S. E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi., S. E., M. E selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy. pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan baik dari waktu, pengetahuan maupun saran dan kritik, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
4. Ibu Siska Yuli Anita, S.Pd.,M.M selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan waktunya, motivasi serta arahan dengan begitu sabar pada penulis saat proses penyusunan skripsi, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Kepada Ibu Juliana Yosevi selaku ADM dan Bapak Agus selaku Karyawan TDM PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung, terimakasih telah memberikan izin untuk

- melakukan penelitian serta memfasilitasi dan mendukung penelitian saya.
7. Kedua orang tuaku yang paling aku sayang Bapak Samijo dan Ibu Rumini terimakasih atas segalanya yang kalian berikan kepadaku, dan terimakasih atas kasih sayang yang kalian berikan tiada hentinya utukku.
 8. Adikku Chintia Pebriani Lindasari serta keluarga besarku yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang senantiasa mendoakan aku dan terimakasih atas dukungannya yang selalu menyemangati setiap saat.
 9. Terima kasih juga untuk David Bobby Junianto yang selalu menemani, membantu, memberikan motivasi dan selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
 10. Terimakasih juga untuk teman-teman terbaikkmu Daffa, Topan, Dimas, Adam, Dina, Della, Devi, Khairunnisaa, Erika, Fauziah, yang senantiasa memberikan dukungan dan semoga pertemanan kita tetap selalu terjaga.
 11. Ketiga temanku Bunga Acasi dwita, Meirandy handika dan Indah Suciati Telah menemaniku disaat susah dan sedih serta terus memberikan support yang tiada henti
 12. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah 2017 terimakasih atas kebersamaan kita dari rasa kekeluargaan. Yang menjadi penasehat dan membantu dalam segala situasi serta mendukung satu sama lain. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa semoga kekeluargaan dan pertemanan kita tetap terjaga.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian.

Bandar Lampung, 18 Okt 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	1
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	7

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori yang Digunakan, Kuantitatif	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Pelatihan Pengembangan	13
4. Kinerja Karyawan	14
5. Kerangka Berpikir	16
B. Pengajuan Hipotesis	17

III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Penelitian.....	18
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	18
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	18
1. Populasi	18
2. Sampel.....	18
3. Teknik Pengumpulan Data	19
D. Definisi Operasional Variabel.....	19
1. Variabel Independen (Bebas).....	19
2. Variabel Dependen (Terikat)	20
E. Instrumen Penelitian	20
1. Kuesioner.....	20
2. Dokumentasi.....	22
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	22
1. Uji Validitas.....	22
2. Uji Reliabilitas	23
G. Uji Prasyarat Analisis	23
1. Uji Normalitas.....	23
2. Uji Multikolinieritas	23
H. Uji Hipotesis	23
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	23
2. Uji F	24
3. Uji t.....	24
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	24

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung.....	25
1. Sejarah PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung	25
2. Profil PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung	25
B. Hasil Penelitian dan Analisis.....	26
1. Karakteristik Responden	26

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung ...	27
3. Hasil Prasyarat Analisis.....	30
C. Pengujian Hipotesis	31
1. Analisis Regresi Linier Berganda	31
2. Hasil Uji Hipotesis (Uji F).....	32
3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	33
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	34
D. Pembahasan Hasil Penelitian	35
1. Karakteristik Data Responden	35
2. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
3. Analisis Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
4. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap.....	
5. Kinerja Karyawan	37
V. PENUTUP	
A. Simpulan	73
B Rekomendasi	74
DAFTAR RUJUKAN	75
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

1.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan Bersumber dari Jurnal Nasional	7
3.1 Skala Likert Variabel Bebas	20
3.2 Definisi Operasional Variabel Bebas	21
3.3 Definisi Operasional Variabel Terikat	22
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung	26
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung	26
4.3 Uji Validitas Pelatihan	27
4.4 Uji Validitas Pengembangan.	27
4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan.	28
4.6 Uji Reliabilitas Pelatihan.....	29
4.7 Uji Reliabilitas Pengembangan.....	29
4.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	29
4.9 <i>Kolmogorov Smirnov</i> Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
4.10 Uji Multikolinieritas Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	31

4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan	31
4.12 Hasil Uji Hipotesis Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)	32
4.13 Hasil Uji Hipotesis Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t).....	33
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji R^2)	34
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji R^2)	35
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.....	36

DAFTAR GAMBAR

1.1 Grafik Anggaran Pelatihan <i>Dealer</i> Sepeda Motor di Lampungn Tahun 2018-2020	3
1.2 Grafik Anggaran Pengembangan <i>Dealer</i> Sepeda Motor di Lampung Tahun 2018-2020	3
1.3 Skema Ruang Lingkup Pengembangan dan Pelatihan.	5
2.1 Kerangka Penelitian	16
4.1 Hasil Penelitian Antar Variabel	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapat gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami judul skripsi ini maka perlu adanya penjelasan terhadap beberapa istilah yang terdapat dari judul skripsi ini. Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalah pahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun judul proposal skripsi ini yaitu: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS DWIPA MATRA TIRTAYASA BANDAR LAMPUNG”**

Maka terlebih dahulu ditegaskan hal-hal yang terkandung dalam dalam judul tersebut:

1. **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. **Pelatihan** adalah memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.²
3. **Pengembangan** merupakan aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan di masa datang.³

¹Uswatun K., *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama (Jakarta: Kawah Media, 2018), 508.

²Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 210.

³Jackson, Schuler dan Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2018), 11.

4. **Kinerja Karyawan** adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan.⁴

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh melalui proses pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut tentu saja membutuhkan komitmen serta konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di suatu perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Sejalan dengan sumber daya manusia semakin produktif maka perkembangan dunia usaha akan semakin meningkat pada umumnya, sehingga banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar. Sehubungan dengan perkembangan perusahaan tersebut,

⁴Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 257

maka kegiatan-kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan menjadi bertambah banyak, baik jenis kegiatan maupun volume kegiatan yang dilaksanakan. Jika sebuah perusahaan berkembang menjadi besar, atau sebuah perusahaan yang didirikan dengan skala perusahaan besar, maka perencanaan dan pengawasan kegiatan yang dilaksanakan haruslah memadai dengan besarnya perusahaan tersebut. Kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan semacam ini merupakan kegiatan yang berkaitan satu sama lain. Kegagalan pelaksanaan salah satu kegiatan akan mempunyai akibat terhadap kegiatan yang lain didalam perusahaan, dengan demikian perusahaan harus berupaya sebaik-baiknya agar pelaksanaan seluruh kegiatan dalam perusahaan yang bersangkutan dapat berjalan dengan baik. Untuk menjawab tantangan dalam perusahaan tersebut, dewasa ini lazim dipergunakan anggaran sebagai sistem perencanaan, koordinasi, dan pengawasan dalam perusahaan.

Provinsi Lampung merupakan provinsi keempat terbesar di Pulau Sumatera dengan jumlah penduduk mencapai 4,16 juta jiwa. Provinsi Lampung adalah salah satu provinsi yang tingkat perkembangan yang tinggi di pulau Sumatera. Begitu juga dengan pertumbuhan ekonomi penduduknya. Menurut data BPS Lampung, PDRB per kapita Lampung dari tahun 2017-2019 terus meningkat dengan rata-rata kenaikan 4,12 persen per tahun, akan tetapi meski laju pertumbuhan ekonomi tahun 2019 naik pada saat tahun 2020 mulai mengalami penurunan sebesar 2,57 persen walaupun tidak terlalu tinggi, namun ada delapan lapangan usaha yang tetap mengalami pertumbuhan hingga 6 sampai 7 persen, yaitu salah satunya adalah industri sepeda motor. Hal itu karena tingginya tingkat kebutuhan masyarakat akan

sepeda motor, karena sarana transportasi ini nyaman dan harganya tidak terlalu mahal.

PT Tunas Dwipa merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang penjualan dan pendistribusian kendaraan sepeda motor dengan merek Honda yang mencoba untuk memenuhi keinginan dan permintaan konsumen walaupun dihadapkan dengan persaingan pasar yang cukup ketat. PT Tunas Dwipa Matra dalam menjalankan usahanya didukung oleh karyawan yang profesional untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Adapun jumlah karyawan sebanyak 21 karyawan yang terdapat pada setiap bagiannya. Adapun data jumlah karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT Tunas Dwipa Matra
Tirtayasa Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Branch Manager	1 orang
2	Supervisor	1 karyawan
3	Administration	4 karyawan
4	Sales Counter	2 karyawan
5	Marketing	4 karyawan
6	Hotline Mechanic	2 karyawan
7	Mechanic	3 karyawan
8	Cashier	1 karyawan
9	Driver	1 karyawan
10	Kurir	2 karyawan
Jumlah		21

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan

demikian laba yang merupakan tujuan utama suatu perusahaan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin. Apabila beberapa kinerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung belum dapat dikatakan baik. Hal itu terlihat berdasarkan hasil observasi penelitian bahwa tidak adanya kesiapan bekerja beberapa karyawan terutama pada sebagian mereka yang masih belia dan baru beberapa bulan direkrut oleh pihak perusahaan, masih ada yang terlambat 10-15 menit untuk masuk kerja.⁵

Dalam suatu perusahaan, faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain adalah kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberian insentif, pelatihan dan pengembangan. Dari beberapa faktor diatas dan dari hasil observasi yang dilaksanakan penulis, pelatihan dan pengembangan manusia merupakan salah satu usaha yang telah dilakukan oleh *dealer* sepeda motor di Lampung. *Dealer-dealer* sepeda motor di Lampung juga telah membuat anggaran pelatihan dan pengembangan yang khusus ditujukan untuk para tenaga penjualan (*salesman*).

Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Namun permasalahan yang terjadi, kinerja karyawan seringkali mengalami penurunan dalam kualitas kinerjanya dikarenakan banyaknya waktu rapat kerja daripada jadwal program pelatihan dan pengembangan pada karyawan perusahaan tersebut. Sehingga waktu jadwal program pelatihan dan pengembangan pada karyawan semakin berkurang.⁶

⁵Observasi di PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung pada Maret 2021

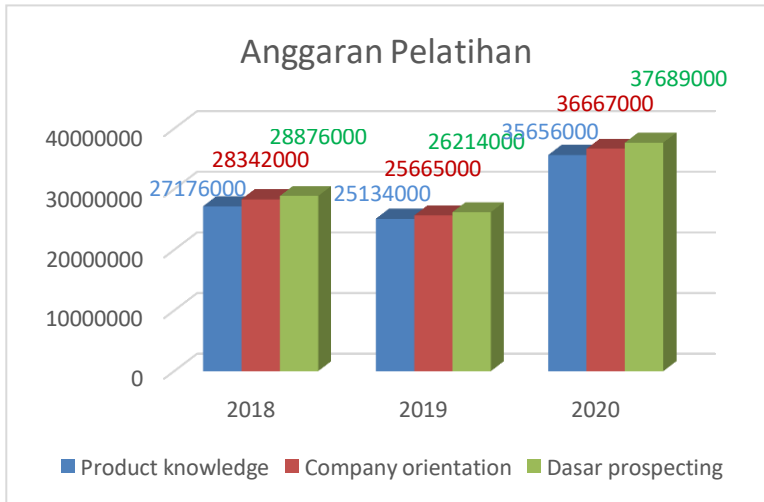
⁶Observasi di PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung pada Maret 2021

Benardin dan Russel yang dikemukakan oleh Nasution menekankan kinerja pada *outcome* yang dihasilkan, yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu, dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu dan tidak masuk karakteristik pribadi karyawan yang dinilai.⁷

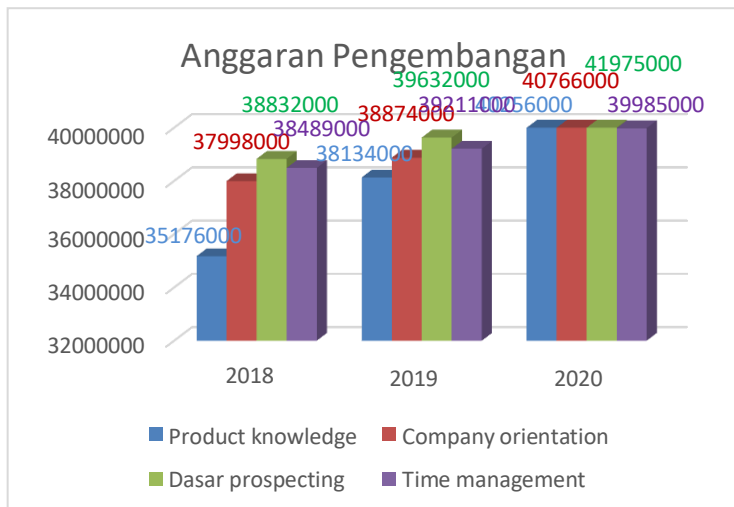
Menurut data Asosiasi Industri Sepeda Motor di Indonesia, rata-rata penjualan sepeda motor di Indonesia dari tahun 2020 sebanyak 3,06 juta unit per tahun. Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya sehari-hari pada dealer sepeda motor yang berada di Lampung menerapkan strategi dan sistem pemasaran. Salah satunya menggunakan banyak tenaga penjualan dalam memasarkan produk mereka kepada konsumen, dengan mengharuskan para tenaga penjualan melakukan *prospecting*.

Dalam melakukan *prospecting*, tenaga penjualan yang ada di *dealer* sepeda motor tentunya harus dilengkapi dengan keterampilan-keterampilan yang memadai agar dapat memuaskan pelanggan. Apalagi dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat, kemampuan yang dimiliki seorang tenaga penjual haruslah dapat memuaskan dan mempengaruhi konsumen untuk dapat melakukan pembelian. Untuk itu, *dealer-dealer* sepeda motor secara rutin memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawannya untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Berikut merupakan anggaran pelatihan dan anggaran pengembangan *dealer* sepeda motor di Lampung selama tahun 2018-2020.

⁷Nasution. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Lampung*. (Medan: Jurnal Universitas Lampung, 2018), 141.



Gambar 1.1
Grafik Anggaran Pelatihan Dealer Sepeda Motor di Lampung Tahun 2018-2020



Gambar 1.2
Grafik Anggaran Pengembangan Dealer Sepeda Motor di Lampung Tahun 2018-2020

Setiap perusahaan yang didirikan baik itu perusahaan jasa, perusahaan dagang maupun perusahaan industri mempunyai tujuan utama yang ingin dicapai, yaitu untuk mendapatkan keuntungan (laba) yang sebesar-besarnya pada setiap periodenya, begitu pula dengan *dealer* sepeda motor di Lampung. dapat kita lihat anggaran pelatihan dan anggaran pengembangan pada gambar 1.1 dan 1.2 yang telah direncanakan oleh *dealer* sepeda motor di Lampung setiap tahunnya yaitu mulai dari tahun 2018-2020 dengan harapan adanya upaya pelatihan dan pengembangan terencana yang diberikan kepada tenaga penjualan (*salesman*) dapat meningkatkan *skill* dan *knowledge* tenaga penjualan dan meningkatkan laba *dealer* sepeda motor di Lampung.

Dalam usahanya untuk memperoleh laba yang maksimal diperlukan perencanaan yang baik. Untuk itu perusahaan perlu menyusun suatu anggaran. Anggaran merupakan rencana yang mencakup seluruh kegiatan perusahaan, yang dalam penelitian ini difokuskan pada anggaran pelatihan dan anggaran pengembangan, anggaran dinyatakan dalam satuan uang dan berlaku untuk periode yang akan datang. Namun, dalam menyusun dan menetapkan anggaran pelatihan dan anggaran pengembangan, ada beberapa hal yang dipertimbangkan para manajer, yaitu seperti kinerja karyawan, jumlah pegawai, laba perusahaan, dan dukungan manajemen puncak, tetapi banyak perusahaan *dealer* sepeda motor menggunakan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam menyusun anggaran pelatihan dan anggaran pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Mondy,

pelatihan memberikan para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi-strategi perusahaan.⁸

Pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihandan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal.

Setiap karyawan harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja serta peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Pimpinan yang efektif menyadari bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan tidak hanya proses sesaat saja. Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul di dalam organisasi yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan karyawan yang memiliki profesionalitas yang baik untuk

⁸Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 147.

mencapai target atau tujuan yang telah diberikan oleh manajemen tersebut.

Menurut Sastradipoera, tidak ada upaya manusia yang dapat berhasil tanpa sumber daya manusia yang terlatih dan berpengetahuan yang memadai. Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan pekerja merupakan sesuatu yang kritis bagi keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang untuk setiap bisnis bagi yang berorientasi pada laba maupun bukan laba.⁹

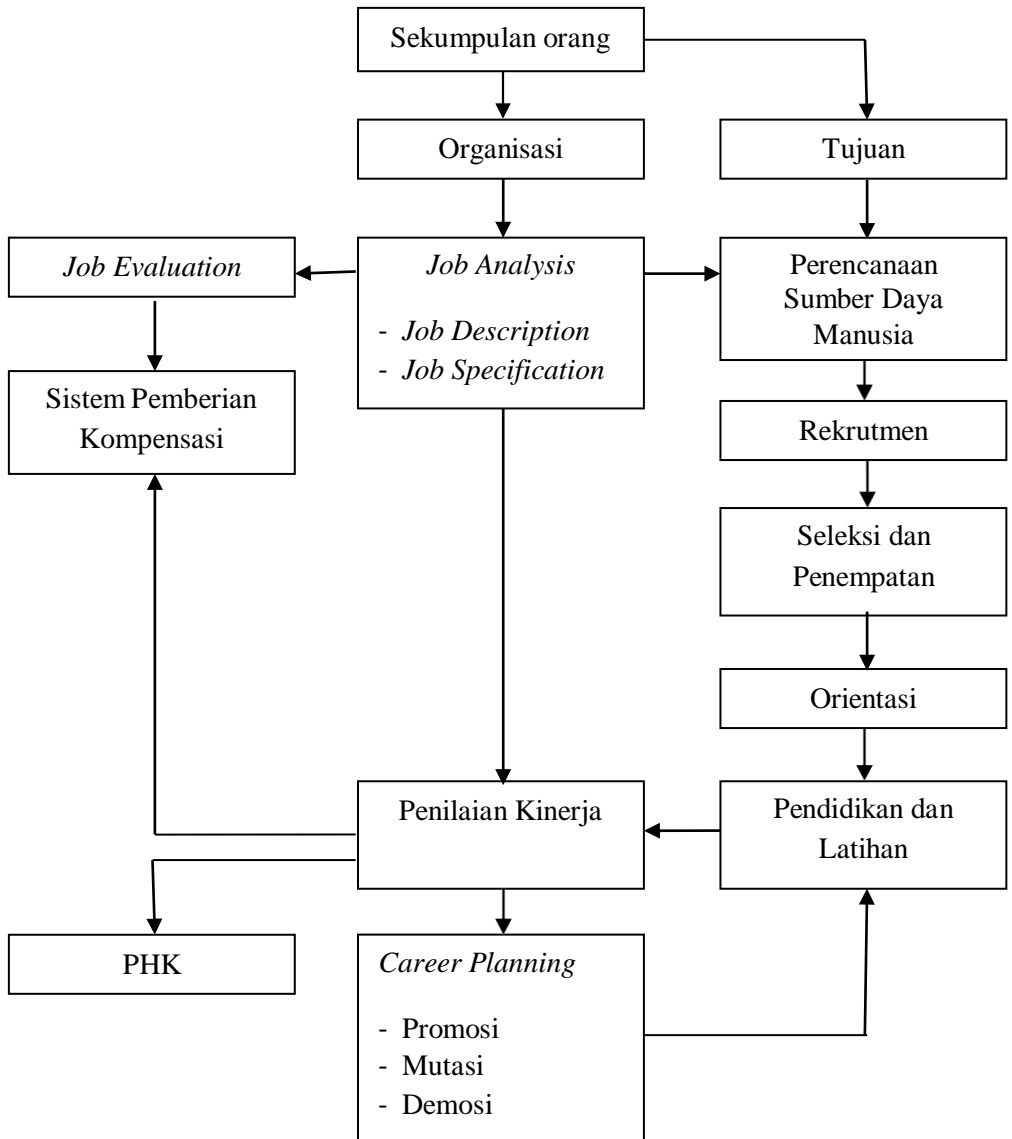
Hasibuan berpendapat bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.¹⁰

Dengan adanya usaha pelatihan dan pengembangan yang dilakukan, maka diharapkan kinerja dari para tenaga penjualan semakin meningkat. Secara sistematis ruang lingkup dari sumber daya manusia dapat disajikan dalam

⁹Sastradipoera, Komarudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Kappa Sigma, 2019), 121.

¹⁰Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Bumi Aksara, 2017), 69.

Gambar 1.3 sebagai berikut:¹¹



Gambar 1.3 Skema Ruang Lingkup Pengembangan dan Pelatihan

¹¹Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Semarang: E Press Digimedia, 2014), 6.

Skema di atas menunjukkan bahwa pengembangan dan pelatihan dalam skema bisa disebut pendidikan dan latihan yang dimaksudkan sebagai memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini serta aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan di masa datang. Sedangkan kinerja karyawan dalam skema biasa disebut penilaian kinerja yang dimaksudkan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan. Sehingga skema di atas menunjukkan bahwa pengembangan dan pelatihan dijabarkan secara terpisah yang diperlukan dalam hal kinerja dari seorang karyawan.

Masalah yang telah terpaparkan di atas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, waktu jadwal program pelatihan dan pengembangan pada karyawan semakin berkurang serta pada kinerja karyawan contohnya, beberapa karyawan terutama pada sebagian mereka yang masih belia dan baru beberapa bulan direkrut oleh pihak perusahaan, masih ada yang terlambat 10-15 menit untuk masuk kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi pengoptimalan kinerja karyawan dalam sebuah sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.”

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diambil dalam penelitian ini antara lain :

- a. Kinerja karyawan seringkali mengalami penurunan dalam kualitas kinerjanya dikarenakan banyaknya waktu rapat kerja daripada jadwal program pelatihan dan pengembangan pada karyawan perusahaan tersebut. Sehingga waktu jadwal program pelatihan dan pengembangan pada karyawan semakin berkurang.
- b. Hal itu terlihat berdasarkan hasil observasi penelitian bahwa tidak adanya kesiapan bekerja beberapa karyawan terutama pada sebagian mereka yang masih belia dan baru beberapa bulan direkrut oleh pihak perusahaan, masih ada yang terlambat 10-15 menit untuk masuk kerja.

2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
- b. Pengkajian dikhususkan pada pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka perlu dirumuskan permasalahan yang akan dibahas nanti. Adapun yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung?
2. Apakah pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini ialah:

1. Bagi pribadi
 - Lebih memahami dan menambah pengetahuan tentang dunia ekonomi bisnis islam khususnya untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.

- Untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan program Ekonomi Bisnis Islam yang telah ditetapkan oleh Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
2. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi lembaga ekonomi bisnis islam khususnya karyawan dan konsumen untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
 3. Bagi Masyarakat
 - Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai dunia ekonomi bisnis islam.
 - Menambah kepercayaan masyarakat kepada pelatihan dan pengembangan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan Bersumber dari Jurnal Nasional

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Elaine Tjeng (2019)	Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis regresi linier berganda program pelatihan dan

		Bank Central Asia, Tbk	pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. ¹²
2	Putu Edi Suartana (2018)	Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut. Kinerja karyawan setelah pelatihan lebih menguntungkan daripada sebelum pelatihan. ¹³
3	Yanni Dwi Jayanthi (2016)	Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pelatihan sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). ¹⁴
4	Widayanti (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

¹²Elaine Tjeng. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk.*. (Banjarmasin: Jurnal Universitas Lambung Mangkurat, 2019), 7.

¹³Putri Edi Suartana. *Analisis Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.* (Denpasar: Jurnal Univeritas Pendidikan Ganesha, 2018), 10.

¹⁴Yanni Dwi Jayanthi. *Pengaruh Hasil Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung.* (Bandung: Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia, 2016). 2.

		Karyawan (Studi Kasus pada PT. Borneo Group Kendari)	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang bermakna bahwa hipotesis pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Group Kendari. ¹⁵
5	Syifa Umra Syitah (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa kepuasan konsumen <i>online</i> dipandang sebagai salah satu dimensi kinerja pasar, peningkatan kepuasan konsumen berpotensi mengarah pada pertumbuhan penjualan jangka panjang. ¹⁶
6	Yosep Satrio Wicaksono	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan	Pelatihan bagi karyawan sangat

¹⁵Widayanti. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Borneo Group Kendari)*. (Kendari: Jurnal Universitas Kendari, 2018).17.

¹⁶Syifa Umra Syitah. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang*. (Banda Aceh: Jurnal Syah Kuala, 2019), 6.

	(2016)	Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di Skm Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)	penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. ¹⁷
7	Sri Langgeng Ratnasari (2021)	Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. ¹⁸

¹⁷Yosep Satrio Wicaksono. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di Skm Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)*. (Malang: Jurnal Universitas Brawijaya, 2016), 36.

¹⁸Sri Langgeng Ratnasari. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Batam: Jurnal Universitas Riau Kepulauan, 2021), 40.

8	Yan Kurnia Hendrawan (2016)	Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi	Hasil penelitian secara statistik telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai secara langsung tetapi secara tidak langsung. Hal ini berarti bahwa seorang pegawai tidak merasakan dampak peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja dari pelatihan dan pengembangan yang telah diadakan secara langsung tetapi berasal dari praktek dan pengalaman bekerja secara langsung dari lapangan. ¹⁹
9	Rina Daniati (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten	Pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang

¹⁹Yan Kurnia Hendrawan. *Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. (Surakarta: Jurnal Universitas Sebelas Maret, 2016), 10.

		Merangin	Kabupaten Merangin. ²⁰
10	Sulaefi (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Pelatihan dan pengembangan SDM meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Pengembangan karyawan merupakan kunci untuk pembangunan berkelanjutan Organisasi. ²¹

Persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang pelatihan dan pengembangan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya membahas tentang variabel seperti pengaruh karir, program pelatihan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini meneliti tentang beberapa variabel yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan tempat dan waktu penelitian

²⁰Rina Daniati. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin*. (Jambi: STKIP YPM Bangko, 2019), 12.

²¹Sulaefi. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2017), 18.

yang dilakukan memiliki perbedaan. Alasan dibahasnya beberapa variabel tersebut peneliti lebih membahas secara detail mengenai pelatihan dan pengembangan dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan meningkatnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti lebih memfokuskan pengujian rangkaian hubungan variabel-variabel secara simultan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGGUNAAN HIPOTESIS

a. Teori yang Digunakan, Kuantitatif

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa Inggris) yang artinya mengurus, mengatur, dan mengelola dalam hal ini yang mau diatur adalah sumber-sumber daya organisasi. Menurut Nasution, sumber daya manusia adalah merupakan sumber daya yang paling penting untuk dikelola secara efektif, karena sumber daya manusia adalah yang merencanakan, mengatur dan memanfaatkan sumber-sumber lain.²²

Menurut Dessler yang dikemukakan oleh Nasution, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Menurut Mathis dan Jackson yang dikemukakan oleh Nasution, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran organisasi.²³ Menurut Henry Simamora yang dikemukakan oleh Nasution, manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu organisasi atau kelompok kerja.

Dari teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan

²²Nasution. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Lampung*. (Medan: Jurnal Universitas Lampung, 2018), 141.

²³Ibid., 3.

aktivitas atau kegiatan yang dilaksanakan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari merencanakan hingga pada fungsi pengendalian pada pengadaan sumber daya manusia, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia sehingga sumber daya di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mondy, ada lima area fungsional dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, yaitu:²⁴

a. Penyediaan staf

Proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi. Penyediaan staf mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan seleksi.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang beranjak ke luar pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

c. Kompensasi

²⁴Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016),

Mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka. Imbalan dapat berupa salah satu kombinasi dari kompensasi finansial langsung (upah/gaji), kompensasi finansial tidak langsung (cuti dibayar, asuransi pengobatan), dan kompensasi non finansial (kepuasan yang didapat seseorang dari pekerjaan itu sendiri)

d. Keselamatan dan kesehatan

Keselamatan adalah perlindungan bagi karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi.

e. Hubungan kekaryawananan dan perburuhan

Suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka.

2. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Menurut Mondy, pelatihan adalah memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.²⁵

Menurut Jackson, Schuler, dan Werner, pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dan dalam suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi pegawai.²⁶ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan itu adalah pemberian pengetahuan, skill, dan keterampilan kerja kepada karyawan yang bersifat jangka pendek.

²⁵ Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 210.

²⁶ Jackson, Schuler, dan Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2019), 210.

Contohnya memberikan karyawan pelatihan menggunakan komputer, mesin foto copy, alat-alat pabrik atau cara-cara menjawab pelanggan dengan baik.

b. Tahapan Pelatihan

Pelatihan strategis dapat dilaksanakan dengan efektif melalui empat tahapan dari proses pelatihan, yakni:

1) Penilaian pelatihan

Pelatihan akan efektif jika sebelum diadakan pelatihan terlebih dahulu diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berguna untuk melihat masalah-masalah kinerja karyawan dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong masalah turunnya kinerja.

Kebutuhan akan pelatihan dapat diidentifikasi dengan cara analisis tugas dan analisis kinerja. Analisis tugas adalah suatu telaah yang rinci tentang sebuah pekerjaan untuk mengidentifikasi keterampilan yang dituntut sehingga suatu program pelatihan dapat dimulai. Analisis tugas ini memadai untuk penetapan kebutuhan pelatihan dari karyawan yang baru pada pekerjaan mereka. Sasaran analisis tugas adalah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dituntut untuk kinerja yang efektif dengan demikian pelatihan biasanya didasarkan pada analisis tugas.

2) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah membandingkan hasil-hasil pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh para manajer pelatih dan peserta pelatihan. Ada empat tingkatan evaluasi, yaitu:

- Reaksi.

Organisasi mengevaluasi tingkat reaksi peserta pelatihan dengan cara wawancara atau

dengan memberi kuesioner pada peserta. Pada wawancara atau kuesioner itu peserta dimintai untuk menilai pelatihan, gaya instruktur, dan manfaat dari pelatihan tersebut bagi mereka.

- **Pembelajaran.**

Tingkat-tingkat pembelajaran dapat dievaluasi dengan mengukur seberapa baik peserta pelatihan telah mempelajari fakta, ide, konsep, teori, dan sikap. Ujian-ujian pada materi pelatihan secara umum digunakan untuk mengevaluasi pembelajaran dan dapat diberikan pada saat sebelum atau setelah pelatihan untuk membandingkan hasilnya.

- **Perilaku.**

Mengevaluasi pelatihan pada tingkat perilaku berarti mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja pekerjaan melalui wawancara kepada peserta pelatihan dan rekan kerja mereka. Mengamati kinerja pada pekerjaan. Jika para manajer menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang diajarkan dalam pelatihan dan menggunakan pertanyaan lanjutan yang sesuai, maka indikator perilaku dari pelatihan wawancara dapat diperoleh. Perilaku lebih sulit diukur daripada reaksi dan pembelajaran.

- **Hasil.**

Pemberi kerja mengevaluasi hasil-hasil dengan mengukur pengaruh dari pelatihan pada pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan kinerja seorang karyawan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan.

c. **Jenis-Jenis Pelatihan Sumber Daya Manusia:**

1) *Product Knowledge*

Product knowledge (pengetahuan produk) adalah kumpulan berbagai macam informasi mengenai produk. Pengetahuan ini meliputi kategori

produk, merek, *terminology* produk, atribut atau fitur produk, harga produk dan kepercayaan mengenai produk. Bila pemasar/penjual dapat memahami tentang pengetahuan produk yang baik dan benar maka ia akan mudah melakukan konfirmasi kepada konsumen untuk memastikan pembelian produk.

2) *Company orientation*

Menurut Wether dan Davis yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, orientasi perusahaan (*company orientation*) adalah mengakrabkan karyawan dengan peran, organisasi, kebijakan organisasi, dan karyawan lain.²⁷ Orientasi perusahaan menurut Nawawi, bertujuan untuk membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami standar pekerjaan, harapan organisasi, norma-norma yang dihormati yang berlaku di perusahaan, serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang harus dijalankan dan membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatan.²⁸

3) *Dasar Prospecting*

Prospecting merupakan bagian dari aktivitas *personal selling*. Menurut Tjiptono, *prospecting* yaitu mencari pembeli dan menjalin hubungan dengan mereka. Pada perusahaan *dealer* sepeda motor, dasar-dasar *prospecting* yang harus dikuasai *salesman* baru adalah cara menyapa konsumen dengan benar, cara penggunaan kata-kata yang benar, dan intonasi yang benar.²⁹

²⁷Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2018), 114.

²⁸Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), 212.

²⁹Tjiptono, Fandy. *Pemasaran Jasa Prinsip, Penerapan dan Penelitian*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 244.

d. Indikator-indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Triton, sebagai berikut:³⁰

1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

3) Pelatih

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill. Maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, professional dan kompeten.

4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

5) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

6) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

³⁰Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. (Yogyakarta: Tugu, 2017), 87.

3. Pengembangan

a. Definisi Pengembangan

Pengembangan menurut Jackson, Schuler, dan Werner adalah aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan di masa datang.³¹ Aktivitas-aktivitas pengembangan dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan seseorang, tetapi itu bukanlah sasaran utamanya. Sebenarnya, pendekatan yang umum dalam pengembangan adalah memberikan tugas-tugas “tambahan” kepada pegawai. Menurut Mondy, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.³²

Menurut Mathis and Jackson yang dikemukakan oleh Nasution, pengembangan harus dihubungkan dengan rencana strategis organisasi karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat karyawan untuk menjalankan rencana-rencana strategis tersebut. Pengembangan juga dimulai dari rencana-rencana sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena;

- 1) Rencana sumber daya manusia menganalisis, meramalkan, dan menyebutkan kebutuhan organisasional untuk sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang.
- 2) Selain dari itu perencanaan sumber daya manusia mengantisipasi gerakan orang-orang dalam organisasi yang disebabkan oleh pensiun, promosi, dan pemindahan.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia juga membantu menyebutkan kapabilitas yang dibutuhkan organisasi tersebut di masa yang akan datang dan

³¹Jackson, Schuler, dan Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2019), 211.

³²Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016), 211.

perkembangan yang dibutuhkan agar orang-orang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Jenis-jenis pengembangan sumber daya manusia:

1) *Communication Skill*

Menurut Rowley, kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dimana tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan komunikasi merupakan peran penting yang harus dimiliki seorang karyawan terutama salesman dalam proses komunikasi, baik dalam penyampaian informasi, memecahkan masalah, maupun dalam melakukan umpan balik.³³

2) *Relationship Marketing*

Kotler and Amstrong, said relationship marketing involves creating, maintaining, and enhancing strong relationships with customers, and other stakeholder. Selain merancang strategi baru untuk menarik pelanggan baru dan menciptakan transaksi dengan mereka, perusahaan terus menerus sedang berjuang mati-matian mempertahankan pelanggan yang ada dan membangun relasi jangka panjang yang mampu mendatangkan laba dengan mereka.³⁴

3) *Prospecting Skill*

Prospecting adalah langkah awal dalam proses penjualan. Pada tahap ini pengembangan yang diberikan *dealer* sepeda motor, ada pada membaca tingkah laku konsumen atau membaca apa yang sebenarnya diinginkan konsumen, mampu menjawab semua pertanyaan konsumen, dan tahap *follow up* konsumen yang mampu membuat konsumen membeli produk.

³³Christ Rowley. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo, 2017), 23.

³⁴Kotler dan Amstrong. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. (Jakarta: Erlangga, 2018), 189.

4) *Time management*

Menurut Orr yang dikemukakan oleh Saputro, *time management* atau manajemen waktu diartikan sebagai penggunaan waktu seefisien dan seefektif mungkin untuk memperoleh waktu maksimal. Pada *dealer* sepeda motor, karyawan lama diberikan pengembangan dalam memanajemen waktu agar dapat lebih mandiri lagi dalam bekerja.³⁵

c. Indikator-Indikator Pengembangan

Menurut Hasibuan, mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat diukur dari metode-metode yang digunakan antara lain:³⁶ Prestasi kerja karyawan yaitu: Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti perkembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik. Jadi perlu diadakan perbaikan, kedisiplinan karyawan yaitu jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik, absensi karyawan yaitu kalau absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap, berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik, tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin merupakan kalau tingkat

³⁵Adi, Saputro. *Manajemen Pemasaran Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, (2018), 21.

³⁶Hasibuan dan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2018),

kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin setelah karyawan mengikuti pengembangan berkurang maka metode itu cukup baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik, tingkat kecelakaan karyawan yaitu karyawan harus mengurangi setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan ini kurang baik, jadi perlu disempurnakan, tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu yaitu efisiensi bahan baku, tenaga dan waktu semakin baik maka metode pengembangan itu baik. Sebaliknya, jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik, tingkat kerja sama yaitu kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik, prakarsa karyawan yaitu harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya, tingkat upah insentif karyawan yaitu jika tingkat upah insentif karyawan meningkat setelah mengikuti pengembangan maka metode pengembangan itu baik, sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik, kepemimpinan dan keputusan manajer yaitu kepemimpinan dan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah dia mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi kerja karyawan meningkat. Kalau hal-hal di atas tercapai berarti metode pengembangan yang dilaksanakan itu baik. Sebaliknya, jika hal-hal di atas tidak tercapai berarti metode pelatihan kurang baik.

Sehingga dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan lebih bersifat jangka pendek sedangkan pengembangan bersifat jangka panjang.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi, perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berkala, berencana dan berkelanjutan.

Menurut Anogara karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai Langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut Handoko karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Sadili Samsudin mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan.

Nawawi mendefinisikan pengembangan karir adalah adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan atau organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Dari pengertian diatas pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

e. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Mangkunegara sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaanya
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karir membantu program perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai

- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi pada manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang Panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang Panjang, hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi sesuai dengan porsinya.

f. Tahapan Pengembangan Karir

Dessler mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu :

- 1) Tahap pertumbuhan. Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.
- 2) Tahap penjelajahan. Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.
- 3) Tahap penetapan. Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.
 - Subtahap percobaan
Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan

yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.

- Subtahap pemantapan
Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.
- Subtahap krisis pertengahan akhir
Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

- 4) Tahap pemeliharaan.
Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.
- 5) Tahap kemerosotan.
Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Mondy, kinerja karyawan adalah kuantitas

atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.³⁷

Menurut Mondy dengan sistem penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan memiliki keterkaitan langsung dalam mencapai efektifitas organisasi. Disamping itu, bayaran dan kinerja terkait secara langsung untuk pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, yaitu laba perusahaan. Menurut laporan yang disusun oleh *Development Dimensions International*, organisasi-organisasi dengan sistem penilaian kinerja yang kuat hampir 50 persen lebih berpeluang untuk melampaui para pesaingnya.

Untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya dan mencapai target sasaran, *supervisor* dapat menggunakan penilaian kinerja untuk menentukan upah, seperti upah berdasarkan jasa, insentif, dan bonus. Apabila karyawan memiliki peluang untuk memperoleh penghargaan bagi kinerjanya yang bagus secara adil, maka akan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi. Informasi penilaian kinerja juga dapat digunakan oleh *supervisor* untuk mengelola kinerja karyawannya. Data penilaian kinerja yang menunjukkan kelemahan kinerja seseorang karyawan misalnya dapat digunakan sebagai acuan manajemen pada saat mengeset sasaran atau level target pengembangan.

Informasi penilaian kinerja juga digunakan untuk membuat keputusan penstafan yang mencakup keputusan pencarian karyawan untuk mengisi posisi tertentu misalnya untuk promosi dan mutasi atau mengurangi jumlah karyawan pada posisi tertentu. Disamping itu penilaian kinerja berguna untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan pengembangan yang diperlukan karyawan.

³⁷Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016),

b. Evaluasi Kinerja Karyawan

Ada beberapa hal yang dievaluasi dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia. Dalam menilai sumber daya manusia perusahaan, data harus tersedia untuk mengidentifikasi mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Melalui penilaian kinerja bisa ditemukan bahwa terdapat kekurangan jumlah karyawan yang siap untuk memasuki manajemen.
- 2) Perekrutan dan seleksi. Nilai-nilai hasil evaluasi kinerja bisa membantu dalam memprediksi kinerja para pelamar kerja. Contoh, bahwa bisa ditentukan para manajer perusahaan yang sukses menampilkan perilaku-perilaku tertentu ketika menjalankan tugas-tugas pokok. Data-data tersebut kemudian bisa menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi respon-respon yang diberikan pelamar melalui wawancara berperilaku.
- 3) Pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan. contoh sebuah perusahaan membutuhkan ketrampilan menulis dan evaluasinya mengungkapkan kekurangan pada faktor tersebut, maka ia membutuhkan pelatihan tambahan dalam komunikasi tertulis. Dengan mengidentifikasi kekurangan-kekurangan yang secara negatif mempengaruhi kinerja, program pelatihan dan pengembangan dapat dikembangkan sehingga memungkinkan orang-orang untuk membangun kekuatan dan meminimalkan kekurangan mereka.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir bisa dilihat dari sudut pandang organisasional. Dalam keduanya, data penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan karyawan serta dalam menentukan posisi seseorang. Para manajer

bisa menggunakan informasi tersebut untuk memberikan konsultasi kepada para bawahan dan membantu mereka dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karir mereka.

- 5) Program kompensasi. Hasil-hasil penilaian kinerja memberikan sebuah dasar untuk keputusan-keputusan rasional yang berkenaan dengan penyesuaian bayaran. Sebagian besar manajer yakin bahwa anda harus memberi imbalan atas kinerja pekerjaan yang luar biasa secara nyata dengan kenaikan bayaran. Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberi imbalan yang layak bagi para karyawan dan tim yang paling produktif.
- 6) Hubungan karyawan internal. Data penilaian kinerja juga sering digunakan untuk membuat keputusan-keputusan di beberapa bidang hubungan ke karyawan internal, mencakup promosi, demosi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja dan transfer. Kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan mungkin berguna dalam menentukan kemampuannya untuk menjalankan pekerjaan lainnya pada level yang sama, sebagaimana diperlukan pertimbangan transfer. Ketika level kinerja tidak dapat diterima demosi atau pemberhentian mungkin tepat.
- 7) Penilaian potensi karyawan. Sejumlah perusahaan mencoba menilai potensi karyawannya sembari menilai kinerja karyawannya. Meskipun masa lalu mungkin merupakan prediksi terbatas atas perilaku masa yang akan datang, kinerja karyawan masa lalu dalam suatu pekerjaan tidak dapat dipakai sebagai indikator yang akurat mengenai kinerja masa yang akan datang pada level tinggi atau posisi berbeda. Pengenalan atau masalah ini membuat beberapa perusahaan membedakan penilaian kinerja

yang berfokus pada perilaku masa lalu dan penilaian potensi yang berorientasi pada perilaku masa yang akan datang.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu:³⁸ Kualitas yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor, komitmen kerja yaitu suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

5. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

a. Pelatihan Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.

³⁸Robbins, Stephen P. *Perilaku organisasi*. (Jakarta: PT Indeks, 2017), 34.

Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian atau pengetahuan tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada peserta pelatihan bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, perubahan menjadi alasan mengadakan pelatihan kerja. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra‘d ayat 11:

لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِلَّا إِيمَانُهُ وَاعْتِمَادُ اللَّهِ عَلَيْهِ إِذْ يَسْتَأْذِنُ ۚ فَمَا أَصْبَرَهُ إِذْ أَخَذَ عِندَ اللَّهِ عَهْدَهُمْ لِيَتَلَذَّوْا بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَخْتَارُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَغْوَانًا فَإِذَا دَعَا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ يَتَّبِعْتَهُ يُغْفَرْ لِمَنِ يَشَاءُ مِنْ ذُنُوبِهِ وَإِلَىٰ اللَّهِ يَرْجِعُونَ ۚ

لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِلَّا إِيمَانُهُ وَاعْتِمَادُ اللَّهِ عَلَيْهِ إِذْ يَسْتَأْذِنُ ۚ فَمَا أَصْبَرَهُ إِذْ أَخَذَ عِندَ اللَّهِ عَهْدَهُمْ لِيَتَلَذَّوْا بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَخْتَارُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَغْوَانًا فَإِذَا دَعَا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ يَتَّبِعْتَهُ يُغْفَرْ لِمَنِ يَشَاءُ مِنْ ذُنُوبِهِ وَإِلَىٰ اللَّهِ يَرْجِعُونَ ۚ

لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِلَّا إِيمَانُهُ وَاعْتِمَادُ اللَّهِ عَلَيْهِ إِذْ يَسْتَأْذِنُ ۚ فَمَا أَصْبَرَهُ إِذْ أَخَذَ عِندَ اللَّهِ عَهْدَهُمْ لِيَتَلَذَّوْا بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَخْتَارُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَغْوَانًا فَإِذَا دَعَا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ يَتَّبِعْتَهُ يُغْفَرْ لِمَنِ يَشَاءُ مِنْ ذُنُوبِهِ وَإِلَىٰ اللَّهِ يَرْجِعُونَ ۚ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S Ar-ra‘d: 11)

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa perubahan yang dilakukan Allah atas manusia, tidak akan terjadi sebelum manusia terlebih dahulu melangkah. Demikian sikap dan kehendak manusia menjadi syarat yang mendahului perbuatan Allah SWT. Pelatihan sebagai salah satu untuk mencapai perubahan yang lebih baik, dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dan adanya program pelatihan merupakan suatu yang termotivasi. Walaupun itu juga mengisyaratkan bahwa soal hasil dari upaya perubahan (pelatihan), itu hal progresif Allah. Hanya manusia diwajibkan untuk upaya melakukan perubahan (pelatihan) itu semaksimal mungkin.

- b. Pengembangan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa

derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Mujadilah: 11)

Berdasarkan ayat tersebut maka dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia perlu dikembangkan dan tentunya banyak cara yang dapat dilakukan oleh manusia untuk mengembangkan kualitas yang mereka milik.

c. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.³⁹

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁴⁰ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu’ah ayat 10 yang berbunyi :

﴿ذُحْرُوهُ الَّذِي تَدْرُسُونَ أَلَمْ نَكُنْ مِنْ قَبْلِهِ لَكُمُ الْبَرَاءَةَ لَدُنْكُمْ أَنْ تَأْمُرُوا بِالْجَنَاحِ الْمَعْتَرِ وَأَنْ تَقُولُوا مَا نَتَّبِعُ فَإِنَّ كُفْرًا كَبِيرًا﴾ (Al-Fath: 29)

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقْوَاهُ وَالصَّلَاةَ إِحْسَانًا وَارْكَبُوا الْبَيْتَ الْحَرَامَ الَّذِي بَارَكْنَا لَكُمْ فِيهِ وَلِتَكُونَ مِنَ السَّاغِتِينَ﴾ (Al-Jumu'ah: 10)

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras

³⁹ Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2004), 24

⁴⁰ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 51

terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesame mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya”. (Q. S Al-Fath: 29)

لَا يَخْشَى الْفِتْنَةَ وَهُوَ كَرِيمٌ
أَلَمْ يَجْعَلْ لَكُمْ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ
وَأَنْفُسًا يُرْءَاهُمْ أَلَمْ يَكُنْ عِندَ
رَبِّكَ الْعَلِيمُ
أَلَمْ يَجْعَلْ لَكُمْ الْيَوْمَ وَاللَّيْلَةَ
وَأَنْفُسًا يُرْءَاهُمْ أَلَمْ يَكُنْ عِندَ
رَبِّكَ الْعَلِيمُ
﴿١١﴾

Artinya: *“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung”. (Q. S Al-Jumuah: 10).*

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

6. Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas. Variabel Independen (X_1 dan X_2) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dengan penelitian ini variabel pelatihan dan pengembangan. Variabel Dependen (Y_1) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas yang dengan penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan.

- a. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
Pelatihan adalah memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Adapun kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau

jasa yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan.⁴¹

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pelatihan. Sehingga pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan baik, maka kinerja karyawan baik.

- b. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan
Pengembangan merupakan aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan di masa datang. Sedangkan kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengembangan. Sehingga pengembangan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pengembangan baik, maka kinerja karyawan.

- c. Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

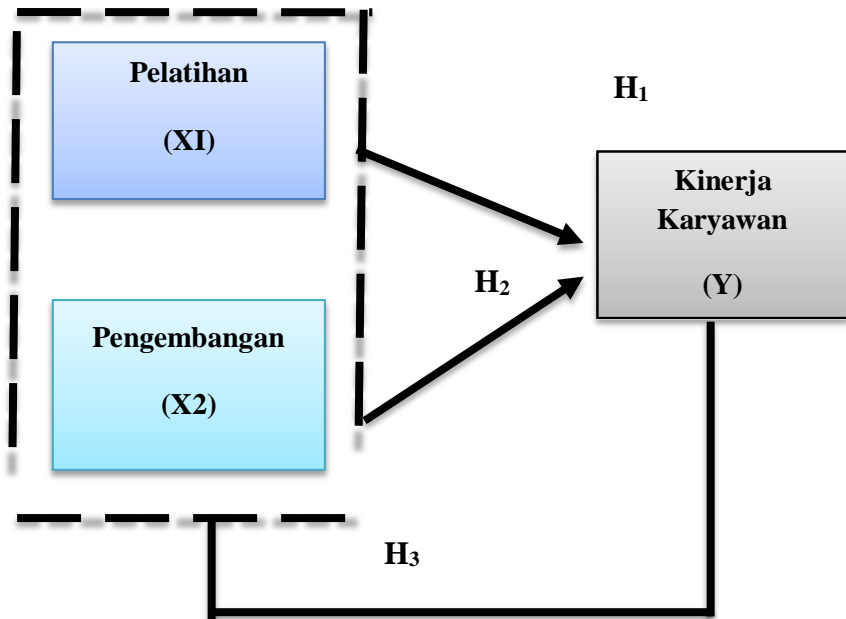
Pelatihan adalah memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk jangka panjang sebagai antisipasi atas kebutuhan di masa datang. Sedangkan kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh karyawan yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Sehingga pelatihan dan pengembangan

⁴¹Mondy R. *Human Resource Management*. (Jakarta: Erlangga, 2016),

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan dan pengembangan baik, maka kinerja karyawan akan baik.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data.⁴²

⁴²M.Burhan Bugin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2016), 75

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternatif H_a atau H_1) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relavan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternatif (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif.⁴³

Adapun hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh yang signifikan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung.

⁴³Riduwan. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. (Bandung: Alfabeta, 2015), 163

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.454 karena probabilitas lebih dari 0.05 maka dianggap tidak berpengaruh. Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang
2. Ada pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka dianggap berpengaruh. Pengembangan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung sebesar 69.8% sedangkan sisanya 30.2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pengembangan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pelatihan dan pengembangan berpengaruh sebesar 67.5% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 32.5% merupakan variasi faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Rekomendasi

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan sumber data maupun keterbatasan yang bersumber dari penulis. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti menguji dua variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung. Agar memperoleh hasil yang lebih mendalam maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung
 - a. Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung sehingga pihak perusahaan perlu meningkatkan pelatihan karyawan yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang terbaik.
 - b. Variabel pengembangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung sehingga pihak perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karyawan yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan kualitas yang terbaik.
 - c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Tirtayasa Bandar Lampung sehingga perlu mempertahankan kinerja karyawan yang sudah berkualitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen dan dependen atau meneliti faktor

lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian. faktor pelatihan dan pengembangan berpengaruh sebesar 67.5%, sehingga masih ada 32.5% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrian Payne. 2018. *Kebijakan Pemasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alfredo Dwitama Soenawan. 2015. *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen D'stupid Baker Spazio Graha Family Surabaya*. Manado: Jurnal Universitas Sam Ratulangi.
- Anggita Maudilla Safira. 2020. *Pengaruh Kualitas dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah, Makeover dan Emina*. Surabaya: Jurnal Universitas Negeri Surabaya.
- Angkondya Safrilla Mahardika. 2018. *Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Kosmetik Korea di Surakarta*. Surakarta: Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Anshori, Aan. 2016. *Digitalisasi Ekonomi Syariah*. Jakarta: Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam.
- Armstrong, Kotler. 2015. *Marketing an Introducing Prentice Hall twelfth edition*. England: Pearson Education.
- Assauri, Sofyan. 2016. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep dan Strategi*. Jakarta: PT Grafindo Persada. Bakker, A. B., and Demerouti, E. 2011. *The Job Demands-resources Model: Challenges for Future Research*. SA Journal of Industrial Psychology.
- Boone, Louis E. Kurtz, David L. 2015. *Pengantar Bisnis Kontemporer, buku 1*. Jakarta: Salemba Empat. Bugin, M. Burhan. 2016. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serial Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Carla Mediana Irawati Putri. 2018. *Pengaruh Promosi Online dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Studi pada Toko Eka Jaya Putra Bringharjo Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Universitas Sanata Dharma.

Csikzentmihalyi, M. 2014. *Flow and the Foundation of Positive Psychology*. New York: Springer
Science+Business Media Dordrecht.

Damayanti dkk. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
Surakarta: Jupe UNS, Vol 2, No 1. Danang, Sunyoto. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku
Seru.

Danu Armada. 2019. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Apotek BM-41 Gresik*. Surabaya:
Jurnal Universitas Dr Soetomo.

Deery Anzar Susanti. 2018. *Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Pelayanan dan Kualitas Produk Online Terhadap Keputusan Pembelian secara Syariah*. Langkat: Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura.

Departemen Agama Republik Indonesia. 2017. *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: PT. Suara Agung. Dominikus Dolet Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Universitas Katolik Atma
Jaya.

Dp.Kotler Philip dkk. 2012. *Manajemen Pemasaran Perspektif Asia, Buku Dua, Edisi Pertama*,
Yogyakarta: Andy.

Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*,
Yogyakarta: CV Andi Offset.

Evinda Deviana. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada Toko Amanda Brownies*. Medan: Jurnal Universitas Methodist Indonesia.

Fahmi, Irham. 2013. *Etika Bisnis (Teori Kasus dan Solusi)*. Bandung: Alfabeta.

Fandy, Tjiptono. 2011. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: Andi. Fandy, Tjiptono. 2016. *Service, Quality and Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.

Farrah, Andini P. 2013. *Analisis Pengaruh Suasana Toko, Kualitas Produk, dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi Pada Konsumen Distro Deep Store di Surakarta)*. Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Hasbiyadi. 2017. *Pengaruh Lokasi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Villa Samata Sejahtera pada PT Sungai Saddang Sejahtera*. Makassar: Jurnal STIEM Bongaya.

Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Jilly Bernadette. 2018 *Promosi, Distribusi dan Harga Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian Rokok Surya Pro Mild*. Manado: Jurnal Universitas Sam Ratulangi.

Kotler dan Keller. 2014. *Manajemen Pemasaran. Jilid I. Edisi Ke 13*. Jakarta: Erlangga. Kotler dan Keller. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat

Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. 2014. *Principles of Marketing 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran*. Jakarta: Erlangga.

Mc Carthy, Jerome, E.; Perreault, William D. 2015. *Dasar-Dasar Pemasaran, Edisi Kelima, Alih Bahasa : Agus Darma*. Jakarta: Erlangga.

Mega Ayna Tusobik. 2017. *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Daging Ayam Potong CV Daging Jaya Abadi Kartoharjo Nganjuk*. Kediri: Jurnal Universitas Nusantara PGRI.

Mohammad Ramadani. 2019. *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan*

Pembelian di Toko Handphone. Sidoarjo: Jurnal Universitas Maarif Hasyim Latif.

Monintja, R Y. 2015. *Analisis Merek, Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian di Gelael Swalayan Manado*. Manado: Jurnal EMBA.

Nakamura J., & Csikszentmihalyi M. 2014. *The Concept of Flow. Flow and The Foundation of Positive Psychology*. Chigago: IL: Springer Netherlands.

Nitisusastro, Mulyadi. 2013. *Perilaku Konsumen (Dalam Perspektif Kewirausahaan)*. Bandung: Alfabeta.

Priyanto, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.

Rambat, Lupiyoadi dan A. Hamdani. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa. Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat. Kotler Philip, Amstrong Gary.

Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Reimond Yohanes Monintja. 2015. *Analisis Merek, Promosi dan Harga Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian di Gelael Swalayan Manado*. Manado: Jurnal Universitas Sam Ratulangi. Riduwan. 2015. *Dasar-dasar Statistika*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.

Rina Daniati. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin*. Jambi: STKIP YPM Bangko.

Rizky Maulana. 2020. *Pengaruh Lokasi, Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Bebek GP Cifest*. Bekasi: Jurnal Universitas Pelita Bangsa.

Rostintawati. 2017. *Pengaruh Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Oriflame*. Gorontalo: Jurnal Universitas Negeri Gorontalo.

- Schiffman, L.G., and Kanuk. 2010. *L.L.Consumer Behaviour (10th ed)*. New Jersey, Pearson Prentice Hal.
- Setiadi, Nugroho J. 2018. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Kencana.
- Sholihah Fatwa Maratus. 2014. *Diagnosis and Treatment Gout Arthritis*. Jakarta: *Journal of Majority*. No 7. Volume 3.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sri Langgeng Ratnasari. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Batam: Jurnal Universitas Riau Kepulauan.
- Sugiono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta Ilmu.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru press.

- Sulaefi. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Swastha Basu dan Irawan. 2011. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty. Tamin
- O Z. 2012. *Perencanaan Pemodelan & Rekayasa Transportasi*. Bandung: ITB.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorious Chandra. 2011. *Service, Quality and Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Uswatun K. 2014. *Kamus Bahasa Lengkap Indonesia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Kawah Media.
- Wiwin Andriani. 2019. *Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Air Mineral dalam Kemasan Merek Dharma*. Sumbawa: Jurnal Universitas Teknologi Sumbawa.
- Yan Kurnia Hendrawan. 2016. *Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. Surakarta: Jurnal Universitas Sebelas Maret.
- Yosep Satrio Wicaksono. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di Skm Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri)*. Malang: Jurnal Universitas Brawijaya.
- Yulihardi. 2018. *Pengaruh Penetapan Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Merek Honda di Dharmasraya*. Padang: Jurnal Universitas Andalas.
- Zuriah, Nurul. 2007. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Laba Perusahaan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung

A. Identitas Responden

1) Nama Karyawan	:	<input type="text"/>		
2) Jenis kelamin	:	Laki-laki <input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>
3) Usia	:	< 20th <input type="checkbox"/>	20-30th	<input type="checkbox"/>
		30-40th <input type="checkbox"/>	>40th	<input type="checkbox"/>
4) Jenis Pendidikan	:	SMA <input type="checkbox"/>	Sarjana	<input type="checkbox"/>
		Pascasarjana <input type="checkbox"/>		
5) Masa Kerja	:	1-5th <input type="checkbox"/>	6-12th	<input type="checkbox"/>
		>13th <input type="checkbox"/>		

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (\checkmark) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda.

Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|-----|
| 1) Sangat Setuju | (SS) | : 5 |
| 2) Setuju | (S) | : 4 |
| 3) Netral | (N) | : 3 |
| 4) Tidak Setuju | (TS) | : 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | (STS) | : 1 |

C. Kuesioner

Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Materi Pelatihan	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Kesesuaian	Kesesuaian materi pelatihan dengan					

	Materi	Kebutuhan karyawan					
3	Pelatihan Terpadu	Metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan karyawan.					
4	Penguasaan Materi	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
5	Metode Pelatihan	Metode pelatihan yang diberikan Perusahaan serta sarana pelatihan yang diterapkan sudah efektif					
6	Sosialisasi Pelatihan	Perusahaan memberikan sosialisasi dan mengevaluasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan					

Variabel Pengembangan (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Program Pengembangan Karyawan	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir					
2	Program Kedisiplinan	Program pengembangan meningkatkan kedisiplinan karyawan					
3	Upaya untuk Membuat Karyawan Rajin	Pengembangan karyawan menjadikan karyawan rajin masuk kerja					
4	Tingkat Kerusakan Produksi	Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin berkurang karena adanya program pengembangan karyawan					
5	Tingkat Kecelakaan Kerja	Tingkat kecelakaan dalam bekerja berkurang karena adanya program pengembangan karyawan					
6	Program	Program pengembangan karyawan					

	Penghematan Bahan Baku	dapat menghemat bahan baku, tenaga dan waktu					
7	Program Pengembangan Karyawan	Pengembangan karyawan dapat meningkatkan kerja sama antara karyawan dan perusahaan					
8	Prakarsa Karyawan	Prakarsa karyawan meningkat karena adanya program pengembangan karyawan					
9	Kenaikan Upah	Pengembangan karyawan memberikan saya dalam kenaikan upah insentif					
10	Meningkatkan Kepemimpinan	Pengembangan karyawan meningkatkan kepemimpinan dan keputusan manajerial					

Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Melaksanakan Pekerjaan	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Mekanisme Pekerjaan	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan					
3	Penyelesaian Tugas Tepat Waktu	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu					
4	Kemampuan Mengerjakan Sesuai Target	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan					
5	Kuantitas Kerja	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja					
6	Masuk dan	Saya selalu masuk dan pulang kerja					

	Pulang Kerja Tepat Waktu	sesuai waktu yang telah ditentukan					
--	-----------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	--

Hasil Data Kuesioner Variabel Pelatihan (X1)						
Nomor Butir Pertanyaan						Jumlah
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	3	4	4	3	5	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25

Hasil Data Kuesioner Variabel Pengembangan (X2)

Nomor Butir Pertanyaan										Jumlah
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	43
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45

Hasil Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Nomor Butir Pertanyaan						Jumlah
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	3	5	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	3	3	24
5	4	4	4	4	4	25

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	,539*	,708**	,708**	,539*	,716**	,834**
	Sig. (2-tailed)		,012	,000	,000	,012	,000	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
X1.2	Pearson Correlation	,539*	1	,636**	,636**	,862**	,286	,815**
	Sig. (2-tailed)	,012		,002	,002	,000	,209	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
X1.3	Pearson Correlation	,708**	,636**	1	1,000**	,636**	,626**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,002	,002	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
X1.4	Pearson Correlation	,708**	,636**	1,000**	1	,636**	,626**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,002	,002	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
X1.5	Pearson Correlation	,539*	,862**	,636**	,636**	1	,286	,815**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,002	,002		,209	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
X1.6	Pearson Correlation	,716**	,286	,626**	,626**	,286	1	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000	,209	,002	,002	,209		,001
	N	21	21	21	21	21	21	21
Jumlah	Pearson Correlation	,834**	,815**	,915**	,915**	,815**	,691**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	21	21	21	21	21	21	21

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

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

X2.8	Pearson Correlation	,113	,311	-,131	,037	,469*	,394	,394	1	-,008	,394	,495*
	Sig. (2-tailed)	,625	,169	,572	,872	,032	,077	,077		,972	,077	,023
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X2.9	Pearson Correlation	,430	-,406	,100	,197	,678**	-,349	,503*	-,008	1	,503*	,472*
	Sig. (2-tailed)	,052	,068	,665	,391	,001	,121	,020	,972		,020	,031
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
X2.10	Pearson Correlation	,708**	,113	,119	,626**	,636**	,192	1,000**	,394	,503*	1	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000	,625	,608	,002	,002	,404	,000	,077	,020		,000
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Jumlah	Pearson Correlation	,740**	,393	,286	,641**	,786**	,463*	,881**	,495*	,472*	,881**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,078	,209	,002	,000	,035	,000	,023	,031	,000	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Jumlah
Y1.1	Pearson Correlation	1	,930**	,342	,342	,307	,604**	,748**
	Sig. (2-tailed)		,000	,130	,130	,176	,004	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
Y1.2	Pearson Correlation	,930**	1	,430	,430	,344	,640**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,052	,052	,127	,002	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
Y1.3	Pearson Correlation	,342	,430	1	,611**	,300	,653**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,130	,052		,003	,187	,001	,001
	N	21	21	21	21	21	21	21
Y1.4	Pearson Correlation	,342	,430	,611**	1	,749**	,800**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,130	,052	,003		,000	,000	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
Y1.5	Pearson Correlation	,307	,344	,300	,749**	1	,719**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,176	,127	,187	,000		,000	,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
Y1.6	Pearson Correlation	,604**	,640**	,653**	,800**	,719**	1	,937**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,001	,000	,000		,000
	N	21	21	21	21	21	21	21
Jumlah	Pearson Correlation	,748**	,797**	,684**	,826**	,738**	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	21	21	21	21	21	21	21

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

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL PELATIHAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	N of item
0.907	6

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL PENGEMBANGAN (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	N of item
0.810	10

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y1)

Reliability Statistics

Cronbach's alpha	N of item
0.878	6

HASIL UJI NORMALITAS

Kolmogorov-Smirnov *Kolmogorov Smirnov* Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

		Pelatihan	Pengembangan	Kinerja Karyawan
N		21	21	21
Normal Parameters ^a	Mean	4.5000	4.6190	4.4290
	Std. Deviation	.44721	.34586	.56020
Most Extreme Differences	Absolute	.249	.223	.238
	Positive	.249	.173	.207
	Negative	-.249	-.223	-.238
Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)		1.142	1.024	1.090
		.147	.245	.186

a. Test distribution is Normal.

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	-1.752	.961		-1.823	.085		
Pelatihan	.208	.271	.166	.765	.454	.347	2.883
Pengembang	1.136	.351	.701	3.238	.005	.347	2.883

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

TERHADAP KINERJA KARYAWAN (UJI F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.438	2	2.219	21.723	.000 ^a
Residual	1.839	18	.102		
Total	6.277	20			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan,

Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**HASIL UJI HIPOTESIS VARIABEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (UJI T)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-	.961		-1.823	.085
Pelatihan	.208	.271	.166	.765	.454
Pengembangan	1.13	.351	.701	3.238	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**HASIL HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (R²)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.512	.39131

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (R²)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.682	.31610

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

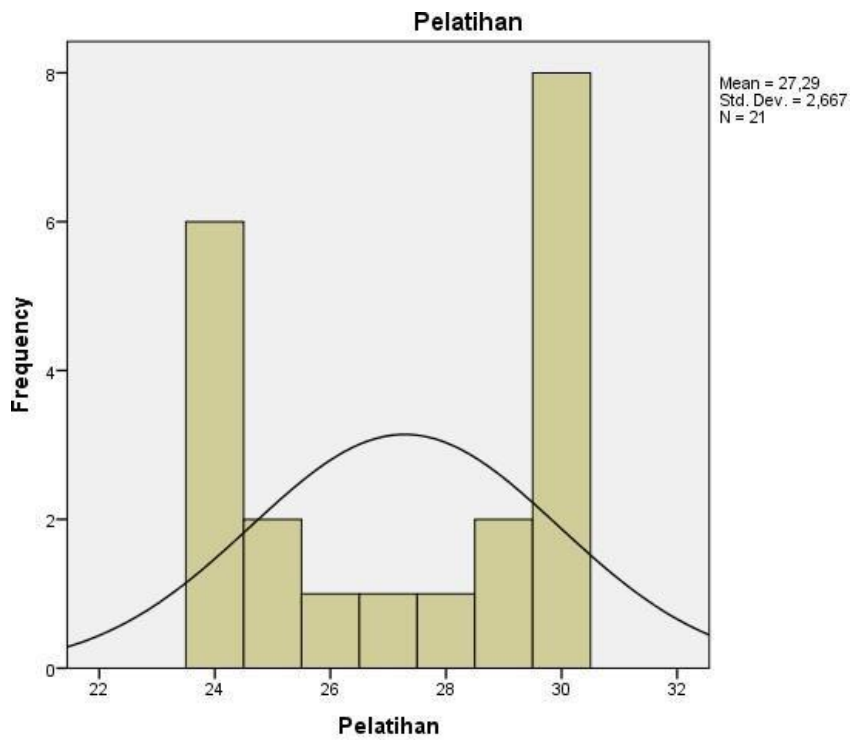
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (R²)**

Model Summary

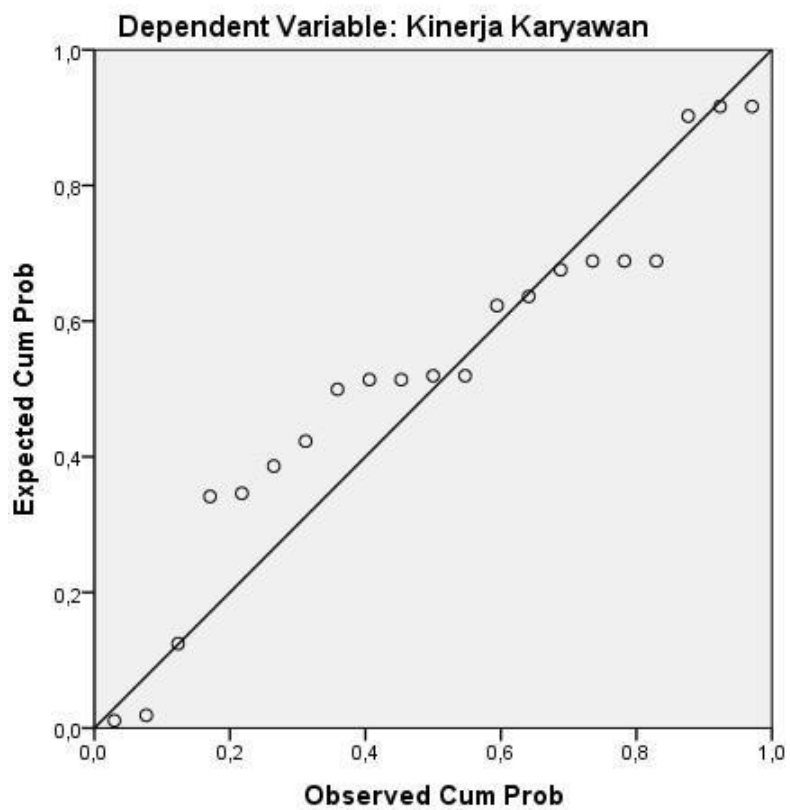
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.675	.31961

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan

Histogram

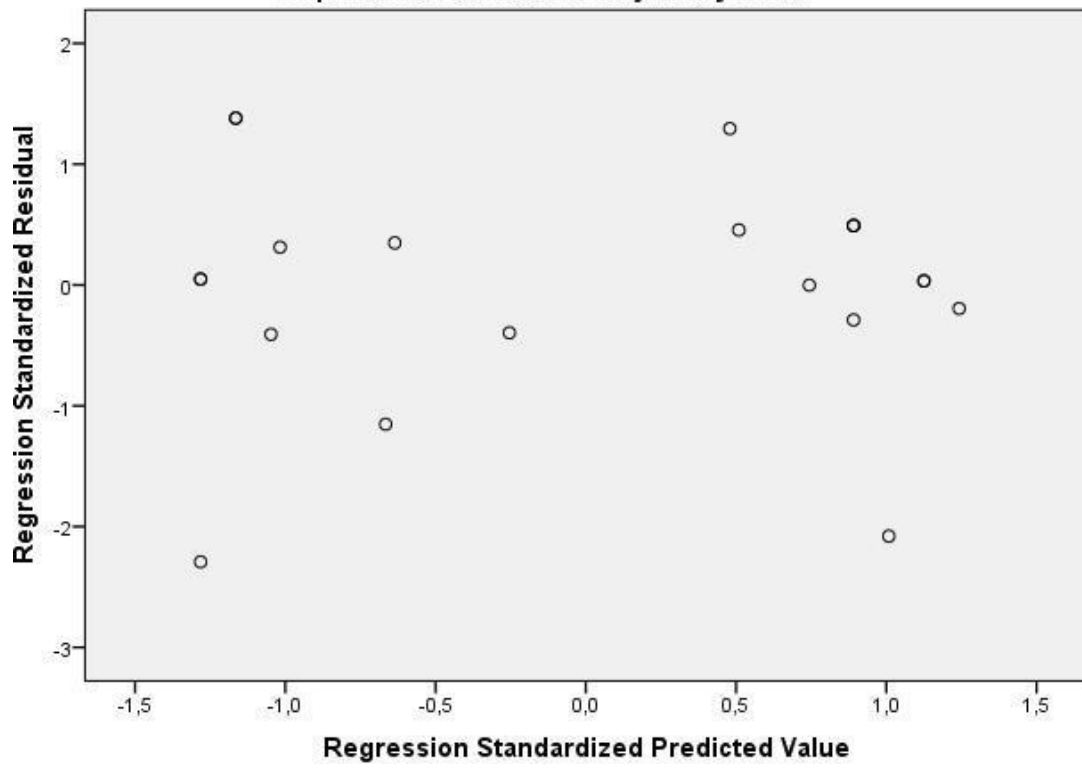


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Dokumentasi Penulis dengan salah satu karyawan PT Dwipa Matra Tirtayasa Bandar Lampung



15 id.123dok.com <1 %
Internet Source

16 jim.unsyiah.ac.id <1 %
Internet Source

17 repository.unj.ac.id <1 %
Internet Source

18 Astari Diah Ningsih. "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan", Tanah Pilih, 2021 <1 %
Publication

22

repository.ar-raniry.ac.id

19 Internet Source <1 %

20 sidang.hariwib.com <1 %
Internet Source

21 docplayer.info <1 %
Internet Source

22 www.polisas.edu.my <1 %
Internet Source

23 etd.uum.edu.my <1 %
Internet Source

24 jurnal.saburai.id <1 %
Internet Source

25 ojs.unigal.ac.id <1 %
Internet Source

26 repository.umsu.ac.id <1 %

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS DWIPA MATRA TIRTAYASA BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

2%

3

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

2%

4

umitranusantara-donyirawan.blogspot.com

Internet Source

1%

5

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

1%

6

ejurnal.poltekkestasikmalaya.ac.id

Internet Source

1%

7

journal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1%

8

www.mitrariset.com

Internet Source

<1%

Submitted to Universitas Pamulang

9

Student Paper

<1%



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 6240 /Un.16 / P1 /KT/XI/ 2022

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TUNAS DWIPA MATRA TIRTAYASA BANDAR LAMPUNG**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
KURNIA YUNI SETIYANINGRUM	1751040064	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 14 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 30 November 2022
Kepala Pusat Perpustakaan


Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.