

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANTARMITRA SEMBADA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

M.RIJALI MALIK SITEPU

NPM : 15.832.0034



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2019

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANTARMITRA SEMBADA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

M.RIJALI MALIK SITEPU

NPM : 15.832.0034



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Antarmitra Sembada Cabang Medan
Nama : M.RIJALI MALIK SITEPU
NPM : 15.832.0034
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing




Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II




Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 29 Maret 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Maret 2019


M. RIJALI MALIK SITEPU
15.832.0034

ABSTRAK

M.RIJALI MALIK SITEPU, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Skripsi, Tahun 2019

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, serta apakah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dalam perusahaan yang berjumlah 70 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 70 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis Analisis Data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y), PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable Pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,267 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi $0,00 > 0,05$ dan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,444 > 1,669$) dengan tingkat signifikat $0,00 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusiian) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,981 > 3,13$), dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

M.RIJALI MALIK SITEPU, *Effect of Training and Development of Human Resources on Employee Performance at PT. Antarmitra Sembada, Medan branch. Thesis in 2019*

He research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Antarmitra Sembada Branch Medan, whether the development of human resources has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Antarmitra Sembada Medan Branch, as well as whether Training and Development of human resources have a positive and significant effect on employee performance at PT. Antarmitra Sembada Medan Branch

The population in this study were all permanent employees in the company, amounting to 70 people, with sampling being used which was 70 people. The data analysis techniques used are Technical data analysis, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R^2).

Based on the results of the study, it can be obtained that the training variable (X_1) and the development of human resources (X_2), affect the work performance variable (Y) of the employees of PT. Antarmitra Sembada Medan Branch, with the results of the t test obtained results for the training variable obtained the value of $t_{hitung} > t_{count}$ ($4,267 > 1,669$) with a significance level of $0.00 > 0.05$ and for human resource development variables obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2,444 > 1.669$) with the level the significance of $0.00 > 0.05$ can be concluded that the factors (training and development of human resources) partially influence the work performance at PT. Antarmitra Sembada Medan Branch and F test obtained $F_{count} > F_{table}$ ($13,981 > 3.13$), with the hypothesis H_0 rejected and H_a accepted so that it can be concluded that the Training variable (X_1) and Variable Development of Human Resources (X_2) simultaneously significantly influence Performance Employee (Y).

Keywords: Training, Human Resource Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTARMITRA SEMBADA CABANG MEDAN”, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Herry Syahrial.SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, MSi, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Meda Area
5. Bapak Ir,Yamin M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonimi & Bisnis Universitas Medan Area

6. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
7. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah Berkenan meluangkan waktunya untuk memeriksa serta memberi bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing kedua yang Memberikan banyak koreksi untuk saya selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
10. Bapak Dr. Zulkarnain Siregar, sebagai Ketua sidang yang telah memberikan saran dan juga kritik untuk penyempurnaan skripsi saya.
11. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
12. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moral dan material, selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke Perguruan Tinggi.

13. Ucapan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
14. Bapak/Ibu Pimpinan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
15. Saya ucapkan juga terima kasih banyak kepada teman-teman Team Work yang selalu bersama memberika saran dan motivasi dalam rangka pembuatan Skripsi yang di kerjakan oleh penulis

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, Sekian dan Terima Kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Wassalamualaikum Wr.Wb.

Medan, 29 - Maret - 2019

Penulis

M.RIJALI MALIK SITEPU
NPM:15.832.0034

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Masalah	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan.....	7
2.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	9
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.2. Pelatihan.....	11
2.2.1 Pengertian dan Tujuan Pelatihan	11
2.2.2 Manfaat dan Prinsip – Prinsip Pelatihan.....	13
2.2.3 Metode Pelatihan.....	14
2.2.4 Indikator Pelatihan	15
2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia	15

2.3.1 Pengertian dan Tujuan Pengembangan	
Sumber Daya Manusia	15
2.3.2 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia	17
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Pengembangan	
Sumber Daya Manusia	18
2.3.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	18
2.3.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	22
2.5.1 Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	
Karyawan	22
2.5.2 Hubungan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya	
Manusia terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3 Hubungan Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan	
Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2.1 Lokasi Penelitian	27
3.2.2 Waktu Penelitian	27
3.3 Populasi dan Sample.....	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sample	29
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.5 Jenis dan Sumber Data	31
3.6 Teknik Pengumpulan Data	31
3.7 Teknik Analisis Data	32
3.7.1 Uji Validitas dan Rehabilitas.....	32

3.7.2 Uji Asumsi Klasik	33
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
3.7.4 Uji Hipotesis	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan	37
4.2 Deskripsi Responden	41
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	41
4.2.2 Usia Responden	41
4.2.3 Pendidikan Responden	42
4.3 Deskripsi Data Penelitian	42
4.3.1 Deskripsi Variabel Pelatihan (X_1)	43
4.3.2 Deskripsi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2).....	46
4.3.3 Deskripsi Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y).....	49
4.4 Teknis Analisis Data.....	52
4.4.1 Uji Validitas.....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas	54
4.5 Uji Asumsi Klasik	55
4.5.1 Uji Normalitas	55
4.5.2 Uji Multikolinieritas	58
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	59
4.5.4 Autokorelasi.....	60
4.6 Uji Analisis Regresi Berganda	62
4.7 Uji Hipotesis	63
4.7.1 Uji Parsial (Uji-t).....	63
4.7.2 Uji Simultan (Uji-F)	65
4.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67

4.8.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kerja.....	67
4.8.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kerja.....	68
4.8.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kerja	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	28
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator	30
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.2 Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4 Pendidikan Karyawan menentukan keberhasilan di dalam Pelatihan yang diberikan Perusahaan	43
Tabel 4.5 Karyawan bersemangat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan.....	44
Tabel 4.6 Keterampilan Karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan.....	44
Tabel 4.7 Semua peserta diwajibkan untuk dapat mengikuti Pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan	45
Tabel 4.8 Instruktur yang diberikan perusahaan dalam Pelatihan mudah dipahami oleh Karyawan.....	45
Tabel 4.9 Sarana dan Prasarana yang disediakan perusahaan dalam Pelatihan sangat memadai	46

Tabel 4.10	Kepribadian seseorang menentukan Pengembangan Karyawan di Perusahaan	46
Tabel 4.11	Produktivitas karyawan meningkat ketika diberikan Pelatihan oleh Perusahaan.....	47
Tabel 4.12	Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas untuk Mengembangkan diri di dalam pelatihan Perusahaan.....	47
Tabel 4.13	Pengembangan Karyawan di Perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi Kerja.....	48
Tabel 4.14	Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh Karyawan di dalam Perusahaan.....	48
Tabel 4.15	Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan Pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan	49
Tabel 4.16	Setiap Pekerjaan yang diberikan Perusahaan terhadap Karyawan mampu dilakukan secara Efektif	49
Tabel 4.17	Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan Perusahaan secara Efesien.....	50
Tabel 4.18	Kualitas Karyawan didalam Perusahaan sesuai dengan harapan Perusahaan.....	50
Tabel 4.19	Produktivitas Karyawan mengalami penurunan di dalam perusahaan karena tidak mengalami Pengembangan	51
Tabel 4.20	Keselamatan Kerja Karyawan di lindungi dan dijamin oleh Perusahaan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan	51

Tabel 4.21	Ketepatan waktu Karyawan merupakan aturan yang wajib dipenuhi Karyawan	52
Tabel 4.22	Estimasi Uji Validitas	53
Tabel 4.23	Reliabilitas Variabel.....	55
Tabel 4.24	Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.25	Autokolerasi	61
Tabel 4.26	Hasil Estimasi Regresi	62
Tabel 4.27	Uji Parsial (Uji t).....	64
Tabel 4.28	Uji Simultan (Uji F)	65
Tabel 4.29	Koefesien Determinasi R^2	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Antarmitra Sembada.....	40
Gambar 4.2 Histogram.....	56
Gambar 4.3 Kurva Normal P-P Plot.....	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup perusahaan. Kemampuan setiap karyawan juga berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dari itu pelatihan akan sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian para karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan. Pelatihan yang diberikan perusahaan juga harus mampu melihat kelemahan yang mana saja yang perlu diperbaiki di dalam diri karyawan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia pada saat ini merupakan objek yang sangat harus di perhatikan dalam perusahaan karena merupakan penggerak operasional di dalam perusahaan, setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya berkembang sesuai dengan harapan dan kemauan perusahaan tapi pengembangan sumber daya manusia terkadang terhambat oleh karyawan yang mempunyai kelemahan yang begitu banyak dan tidak cukup baik dalam mengerjakan sesuatu, maka dari itu perusahaan harus mampu melihat masalah ini untuk menyelesaikan ini dengan cara yang baik.

Setiap karyawan di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya di dalam perusahaan untuk bersaing dengan karyawan yang lain secara internal dan external untuk dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan.

PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang Farmasi sebagai Distribusi untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal Kesehatan dan logistik Obat.

PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan dan logistik Obat yang berkualitas. Perusahaan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan juga bertanggung jawab untuk memperhatikan jenis obat-obatan yang beredar di lingkungan masyarakat, untuk menjaga dan melindungi masyarakat dari jenis obat-obatan yang tidak sesuai dengan aturan dari Kementrian Kesehatan dalam hal mengawasi distribusi obat-obatan yang tidak sesuai aturan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. Antarmitra Sembada Cabang Kota Medan membutuhkan karyawan yang handal dan jujur, PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan terdapat program Pelatihan bagi Karyawan untuk dapat Mengembangkan kemampuan para Karyawan.

Fenomena masalah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdapat pada PT. Antarmitra Sembada.

Fenomena masalah Pelatihan pada Perusahaan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan Yaitu Para karyawan terlihat kesulitan dalam memahami jenis obat-obatan yang terdapat di dalam gudang dan juga ketika saat menyusun obat obatan untuk di distribusikan perusahaan kepada Apotik dan juga Grosir yang akan menerimanya.

Padahal Perusahaan telah melakukan pelatihan bagi setiap karyawan dalam memahami jenis obat-obatan tersebut. waktu pelatihan yang diberikan perusahaan juga terlalu singkat dan Sarana Prasarana perusahaan yang kurang mendukung saat melakukan Pelatihan.

Fenomena masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yaitu para Karyawan masih belum maksimal dikarenakan karyawan kurang produktivitas di dalam perusahaan contoh nya saat bekerja para karyawan kurang aktif dan kurang bersemangat dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan dan juga karyawan yang tidak disiplin dalam mengelola waktu saat bekerja.

Contoh nya saat mengantar barang atau obat-obatan ke Apotik ataupun Grosir, waktu yang sudah di tentukan perusahaan ketika mengantar barang mereka tidak penuh dengan baik.

Disebabkan mereka mengulur waktu untuk mengirim barang perusahaan selanjutnya, menghambat operasional di dalam perusahaan dan dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan Latar Belakang dan Fenomena di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kerja Pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan ?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk melihat pengaruh hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.
2. Untuk melihat pengaruh hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.
3. Untuk melihat pengaruh hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya Pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan proses atau hasil yang dilakukan karyawan di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik juga merupakan kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi.

Sinambela (2012:136), Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Hasibuan (2012:34), Mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2010:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Wirawan (2009:5), Menerangkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting untuk mengevaluasi setiap karyawan dalam perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali. Evaluasi tahunan memberikan kesempatan kepada manajer untuk mengkaji kemajuan dalam jangka panjang perusahaan. Menurut Rivai dan Basri (2005:55), manfaat penilaian kinerja yaitu:

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka
4. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
7. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
8. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
9. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
10. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan
11. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apapun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan

2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Robbins (2009:259) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor

1. Kemampuan atau ability (A)
2. Motivasi atau Motivation (M)
3. Kesempatan opportunity (O)

Yaitu $performance = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan pengendali pegawai itu.

Bila motivasi kerja seseorang rendah, maka kinerjanya akan rendah pula meski pun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya tersedia. Motivasi kerja seseorang besar tetapi peluang untuk memanfaatkan kemampuan – kemampuan tidak ada, maka kinerjanya menjadi rendah. Begitu pula bila motivasi kerjanya besar, kesempatan tersedia. Tetapi kemampuan dan keahlian tidak ditingkatkan, maka kinerjanya juga rendah

Adapun menurut Mathis dan Jackson (2006:113), faktor–faktor mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

1. Kemampuan Individu
2. Motivasi
3. Dukungan Organisasi
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan karyawan dengan organisasi

Sejalan dengan pernyataan tersebut di atas, terkait dengan factor motivasi yang mempengaruhi motivasi yang mempegaruhi kinerja. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakanya.

2.1.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Metode-metode Penilaian Kinerja Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2008: 295), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.

2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*) dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.

3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.

4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.

5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*) dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (quantified

ratings) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.

8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2011:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan tentang apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Produktivitas. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan. Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

g. Kuantitas. Indikator ini mengukur derajat karyawan antara kualitas jumlah atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian dan Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistematis guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam segala bidang tugas yang diberikan.

Menurut Handoko (2010:5), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin.

Sedangkan menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Menurut Sutrisno (2009:109), mengemukakan bahwa

Pelatihan dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar.

Tujuan pelatihan dan antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan peningkatan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Menurut Mangkunegara (2008:52), Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, Yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Jadi tujuan dan manfaat pelatihan harus ditentukan sebelum

Melaksanakan program pelatihan agar produktivitas kerja karyawan meningkat dan memperkecil pemborosan biaya baik untuk kerusakan mesin ataupun kecelakaan kerja, serta meningkatkan pelayanan yang lebih baik

Dari Pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan bersangkutan.

2.2.2 Manfaat dan Prinsip – Prinsip Pelatihan

Pelatihan untuk hanya menekankan pada keterampilan teknis, pelatihan seperti ini sebenarnya sangat baik, sebab mengarahkan seseorang untuk benar benar kompeten pada bidangnya. Manfaat program pelatihan bagi perusahaan menurut Edison (2010:98), sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya
- 2) Mengoptimumkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
- 3) Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
- 4) Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
- 5) Memperbaiki moral kerja karyawan.
- 6) menemukan kekurangan-kekurangan
- 7) Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan

Manfaat pelatihan bagi karyawan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan individual didalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
- 2) Memperbaiki komunikasi antar karyawan/kelompok. Memikiki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pengajar harus mampu memotovasi dan menyeberangkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respons yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep Pembentukan (*shapping*) perilaku.

Menurut Mangkunegara (2009:44), Sesuai dengan prinsip-prinsip pelatihan diatas maka program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan yang disyaratkan oleh pekerjaannya, yang bersifat searah, sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan

Motivasi dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan haruslah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan yang paling penting adalah setiap perusahaan tidak boleh membedakan pegawai satu dengan yang lainnya, karena pada hakikatnya setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

2.2.3 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah :

a. *Metode on the job training*, antara lain sepereti :

1. Pelatihan dalam jabatan.
2. Rotasi pekerjaan.
3. Sistem magang.

b. *Metode off the job training*, antara lain seperti :

1. Sistem ceramah.
2. Pelatihan vestibul
3. Role-playing
4. Studi kasus
5. Simulasi

6. Pelatihan laboratorium
7. Belajar sendiri.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang.
- b. Semangat mengikuti pelatihan merupakan salah satu factor yang menentukan proses pelatihan.
- c. Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria.
- d. Meningkatkan keterampilan yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Rivai dan Sagala (2013:226) Menyebutkan beberapa indicator pelatihan meliputi :

1. Kualitas Sarana dan Fasilitas
2. Kualitas peserta Pelatihan
3. Kualitas Instruktur Pelatihan

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan sumber daya

Manusia ini sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas sumber daya manusia dan juga memiliki tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2012:4), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Ismail (2010:111), sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan (Marwansyah, 2012:3).

Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita citakan.

Hasibuan (2003:70-72), mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan efisiensi
- c. Mengurangi kerusakan
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan karyawan
- e. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
- f. Moral karyawan lebih baik
- g. Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar
- h. *Technical skill, human skill, dan managerial skill* semakin baik
- i. Kepemimpinan seorang manager akan semakin baik
- j. Balas jasa meningkat karena prestasi kerja semakin baik
- k. Memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau jasa pelayanan yang lebih bermutu.

2.3.2 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat penyelenggaraan program pengembangan karyawan bagi suatu organisasi Siagian (2008 : 98), sebagai berikut.

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang butuh dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.

3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sabar diperintah oleh para manajer.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalistik.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan anggota

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan

Rivai Veithzal (2004:240) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan dan pengembangan :

- a). *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya).
- b). Materi program yang dibutuhkan.
- c). Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d). Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e). Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f). Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

2.3.4 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya harus didasarkan pada metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia harus telah ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan

Sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2010:182-183) membagi metode pengembangan sumber daya Manusia menjadi 2 metode, yaitu:

(a) *Job rotation* (rotasi pekerjaan) adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambahkan keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan”.

(b) *Coaching* (bimbingan) dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas-tugas dengan bimbingan oleh pejabat senior atau ahli. Bimbingan dan penyuluhan dianggap efektif karena latihannya diindividualisasikan dan peserta berlatih/belajar melakukan pekerjaan langsung”

2.3.5 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasan (2011:100), untuk memajukan kualitas sumber daya insani ada tiga indikator yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Indikator Kepribadian. Indikator kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.
2. Indikator Produktivitas. Indikator ini menyangkut apa yang dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik.
3. Indikator Kreativitas. Indikator ini menyangkut pada kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2000 : 82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut:

1.) Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik.

Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2.) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

3.) Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

2.4 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Lolowang 2016	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan jika Pelatihan sumber daya manusia dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.
2	Triasmoko 2014	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3	Savitri 2015	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.
4	Cholis 2013	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya	variabel pelatihan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Pacific Indo Pcking Surabaya.
5	Tabassi 2011	Training And Development Of Workforces In Construction Industry	An exploratory survey was approached through contractor firms, which were registered in Management and Planning Organization of Iran (MPO), Khorasan-e-razavi branch.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

2.5.1 Hubungan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2010:5) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Dengan diberikan pelatihan maka pekerja memperoleh pengetahuan yang luas, mampu meningkatkan keterampilan, keahlian dan sikap dalam bekerja serta mampu menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Triasmoko (2014) dan Cholis (2013), Bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

2.5.2 Hubungan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ismail (2010:111), sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan (Marwansyah, 2012:3).

Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Kinerja Karyawan yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Lolowang (2016) Dimana pada penelitian

Tersebut menemukan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

2.5.3 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang di cita-citakan (Marwansyah, 2012:3).

Handoko (2010:5) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Lolowang (2016) dan Savitri (2015).

Dimana pada penelitian-penelitian tersebut sama-sama menemukan bahwa Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Hasil ini mengindikasikan

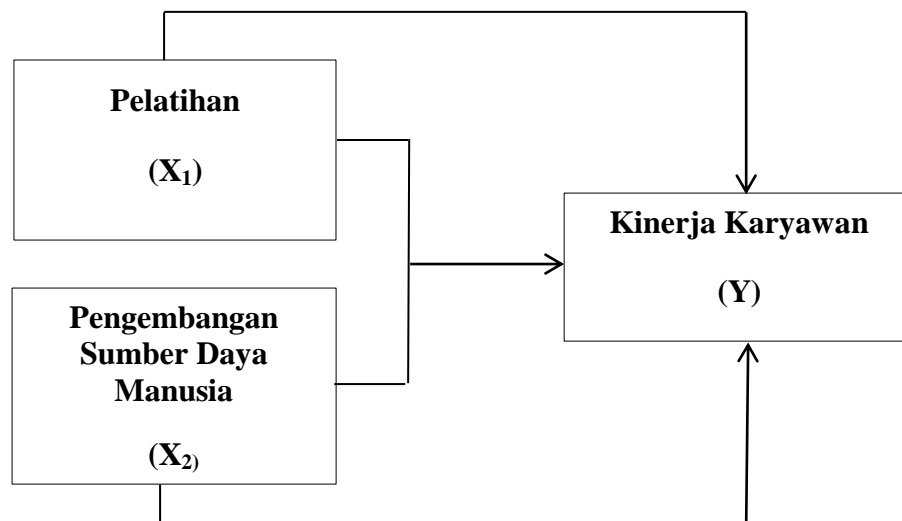
Bahwa Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian, serta pernyataan yang spesifik (Kuncoro, 2003:59).

Hipotesis tersebut harus terbukti kebenarannya dan ketidak benarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. antarmitra Sembada

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas (independen) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependen*).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah PT.Antarmitra Sembada yang beralamat di Jl.Sei Batang Hari, No.53/57, Sei Sikambing B, Medan Sungal, Kota Medan, Sumatra Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Uraian penelitian yang sudah dilaksanakan oleh penulis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian
Tahun 2018/2019

No	Kegiatan	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Seminar Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Analisis Data																				
5	Seminar Hasil																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2018/2019)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan sebanyak 70 orang.

3.3.2 Sampel

Dikemukakan oleh Sugiyono (2013:122), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian yang akan diambil pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Peneliti mencoba memilih sampel yang mewakili populasi tersebut. Tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber data, waktu dan tenaga yang tersedia.

Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Kemudian ditarik kesimpulannya, yang dijadikan sebagai Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan sebanyak 70 orang.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X ₁)	Proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Semangat 3. Keterampilan 4. Peserta 5. Instruktur 6. Sarana dan Prasarana 	L I K E R T
2	Pengembangan Sumber daya manusia (X ₂)	Aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk meningkatkan pengembangan diri secara maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Produktivitas 3. Kreativitas 4. Prestasi Kerja 5. Kedisiplinan 6. Absensi 	L I K E R T
3	Kinerja Karyawan (Y ₁)	Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efesien 3. Kualitas 4. Kuantitas 5. Keselamatan 6. Ketepatan Waktu 	L I K E R T

Sumber : Fajar (2013), Mangkunegara (2008), Sinambela (2011)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (*Lima*) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angka

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (*mengukur*) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya valid
2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya tidak valid
3. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 70 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($70 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 68 dan tingkat signifikat sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,244

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25).

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

A. Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau

menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

C. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig.0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi, 2008:172).

D. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012:70).

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent.

Uji Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Pelatihan)

X2 = Variabel Bebas (Pengembangan Sdm)

b1,b2, = Koefisien Regresi dari setiap Variable Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

3.7.4 Uji Hipotesis

A. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

B. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

C. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan

Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Antarmitra Sembada

PT . Antarmitra Sembada merupakan pedagang besar farmasi dimana kegiatan utamanya menyalurkan produk farmasi seperti obat, bahan obat atau alat kesehatan yaitu apotik, rumah sakit, toko obat, dan pengecer lainnya. Didirikan pada tanggal 15 September 1990 atas prakarsa Bapak Edy Lembong, PT. Antarmitra Sembada yang dulu terletak di Jl. Limo No. 42 Permata Hijau, Senayan, Jakarta merupakan distributor PT .Pharos Indonesia. Pada perkembangannya, PT. Antarmitra Sembada tidak hanya mendistribusikan produk farmasi, Tetapi juga mendistribusikan produk-produk kesehatan dan medis serta *consumer goods*.

Pada tahun 1997, PT. Antarmitra Sembada mengalami pergantian pimpinan. Setelah Bapak Edy Lembong memasuki masa pension, pimpinan tertinggi PT. Antarmitra Sembada diserahkan pada Bapak Roy Lembong hingga kini. Pada awal tahun 2000, PT. Antarmitra Sembada membentuk tim *marketing* dengan nama *marketing healthcare* yang mendedikasikan diri dalam memasarkan produk alat kesehatan. Selain *Prodevice* pada tahun 2010 PT. Antarmitra Sembada juga membentuk satu tim *marketing* untuk produk-produk bayi dan anak di bawah naungan Departemen CBC atau *Consumer Baby & Children*.

2. Visi, Misi dan Tata Nilai

PT. Antarmitra Sembada memiliki arti hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan, karyawan dan pelanggan. PT. Antarmitra Sembada memiliki tujuan sebuah kemitraan yang saling menguntungkan, dan hal tersebut dituangkan kedalam visi dan misi perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan pemasaran dan distribusi perterdepan di Indonesia yang didedikasikan diri untuk menyediakan produk farmasi, produk kesehatan (healthcare) dan produk konsumen yang berkualitas tinggi

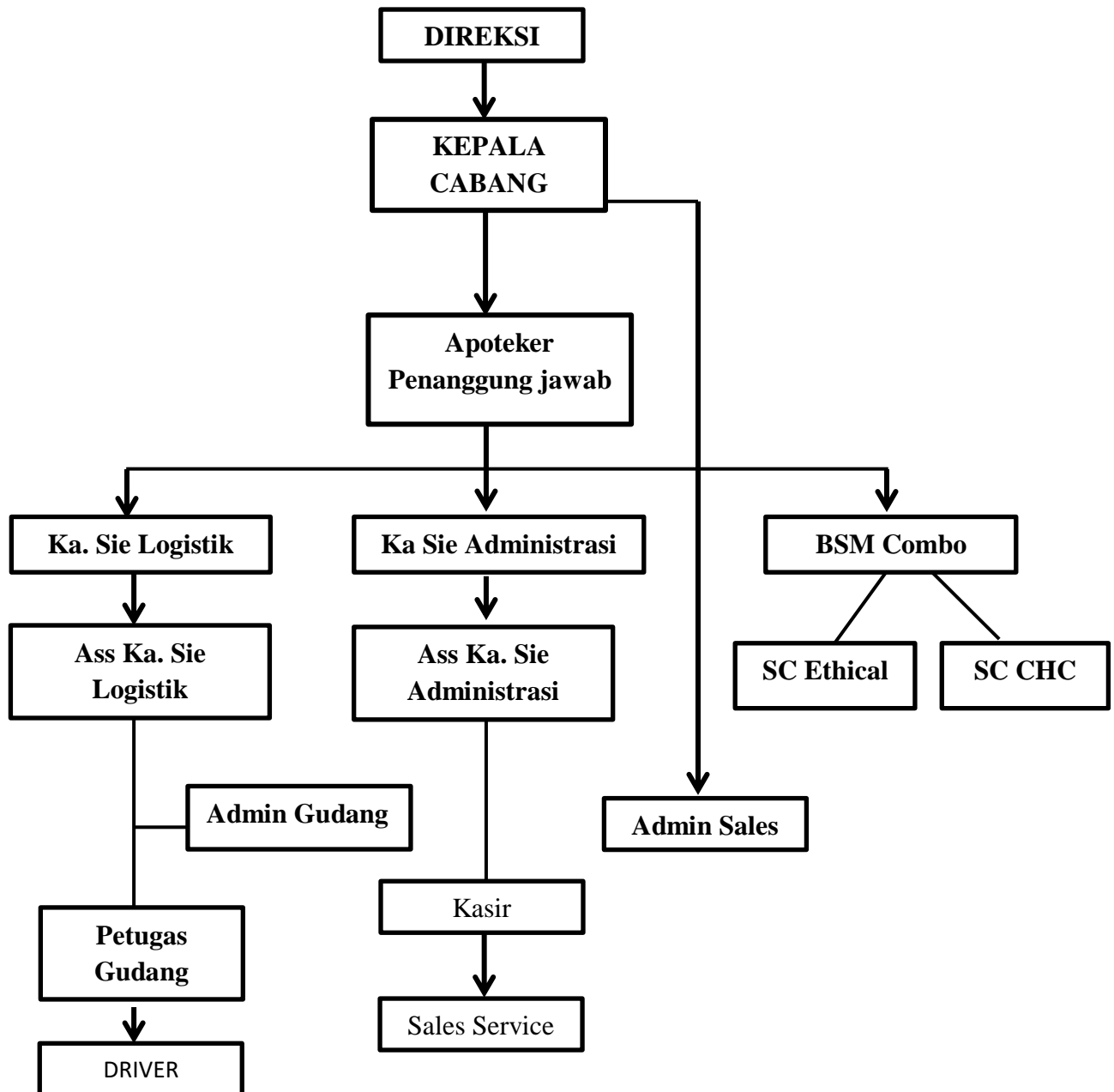
MISI

Melakukan Pemasaran dan distribusi produk farmasi, produk kesehatan (healthcare) dan produk konsumen yang membawa manfaat untuk semua pihak (perusahaan, karyawan dan masyarakat)

TATA NILAI

1. *Customer Satisfaction* (Layanan Kepuasan Pelanggan): Berorientasi pada kepentingan pelanggan dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik
2. *Positive Attitude* (Sikap Positif): Menunjukkan pola pikir yang positif
3. *Act With Integrity* (integritas): Menjunjung tinggi kejujuran dan integritas dan kebenaran
4. *Respect* (Menghormati sesama): Menghormati anggota team, pelanggan,dan rekan.

3. Struktur Organisasi

PT. ANTARMITRA SEMBADA
STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.2 Deskripsi Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sample sebanyak 70 orang responden. setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah – langkah yang sudah ditentukan.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	N	%
1.	Laki – Laki	48	68%
2.	Perempuan	22	32%
Jumlah		70	100%

Sumber. PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan

Berdasarkan data dari table diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 32%.

4.2.2 Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	N	%
1	25 - 30 Tahun	55	79%
2	31 - 35 Tahun	13	19%
3	36 - 40 Tahun	1	1%
4	41 Keatas	1	1%
Jumlah		70	100%

Sumber: PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan

Dari table diatas dapat diketahui bahwa 79% usia responden paling banyak berusia diantara 25-30 tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Antarmitra sembada cabang medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.2.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	N	%
1	SMA	44	65%
2	D1	7	10%
3	D3	10	14%
4	S1	8	11%
Jumlah		70	100%

Sumber : PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan

Dari table diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang tersebar Dalam penelitian ini adalah SMA yakni sebanyak 44 orang atau 65% Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yang berpendidikan SMA.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Penulis menganalisis dan disajikan dengan variable X_1 (Pelatihan), X_2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan Y (Kinerja Karyawan) Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat Pengaruh Variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan” Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan” disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan.

Yaitu sebanyak 70 Eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 18 items, yang terdiri dari 6 item untuk variable bebas X_1 (Pelatihan), 6 item X_2 (Pengembangan Sumber Daya Manusia) dan 6 item variable terikat Y (Kinerja Karyawan)

4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 4.4
Pendidikan Karyawan menentukan keberhasilan di dalam Pelatihan yang diberikan Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	40	57.1%
2	Setuju	29	41,4%
3	Kurang Setuju	1	1,42%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 41.4% responden mengatakan setuju Pendidikan karyawan menentukan keberhasilan di dalam Pelatihan yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan 1,42% kurang setuju dan 57,1% responden mengatakan sangat setuju.

Tabel 4.5
Karyawan bersemangat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	31,4%
2	Setuju	36	52,4%
3	Kurang Setuju	11	15,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 52,4% responden mengatakan setuju Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan , responden juga mengatakan 15,9% kurang setuju dan 31,4% responden mengatakan sangat setuju.

Tabel 4.6
Keterampilan Karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	47	67,1%
2	Setuju	21	31%
3	Kurang Setuju	2	2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 67,1% responden mengatakan sangat setuju Keterampilan karyawan meningkat ketika melakukan Pelatihan yang diberikan Perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 2% kurang setuju, dan 31% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.7
Semua peserta diwajibkan untuk dapat mengikuti Pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	52,8%
2	Setuju	26	37.1%
3	Kurang Setuju	7	11%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 52.8% responden mengatakan sangat setuju Semua peserta diwajibkan untuk dapat mengikuti Pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan, responden mengatakan bahwa 11% kurang setuju, dan 37.1% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.8
Instruktur yang diberikan Perusahaan dalam Pelatihan mudah dipahami oleh Karyawan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	42	60.5%
2	Setuju	27	38,5%
3	Kurang Setuju	1	1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 60.5% responden mengatakan sangat setuju Instruktur yang diberikan Perusahaan dalam Pelatihan mudah dipahami oleh karyawan, responden mengatakan bahwa 1% kurang setuju dan 38,5% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.9
Sarana dan Prasarana yang disediakan Perusahaan dalam Pelatihan sangat memadai

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	52,8%
2	Setuju	29	41,4%
3	Kurang Setuju	5	7,14%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 52,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Sarana dan Prasarana yang disediakan perusahaan dalam Pelatihan sangat memadai, responden juga mengatakan bahwa 7,14% kurang setuju dan 41.4% responden mengatakan setuju

4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Tabel 4.10
Kepribadian seseorang menentukan Pengembang Karyawan di Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	53	75.8%
2	Setuju	16	22,8%
3	Kurang Setuju	1	1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 75,8% responden mengatakan sangat setuju bahwa Kepribadian seseorang Menentukan Pengembang Karyawan di perusahaan, responden mengatakan juga bahwa 1% kurang setuju, dan 22,8% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.11
Produktivitas Karyawan meningkat ketika diberikan Pelatihan oleh Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	40	57.2%
2	Setuju	30	42,8%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 57,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa Produktivitas karyawan meningkat ketika diberikan pelatihan oleh perusahaan , 42,8% responden mengatakan setuju

Tabel 4.12
Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas untuk mengembangkan diri di dalam Pelatihan Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	47	67,2%
2	Setuju	23	32,8%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 67,2% responden mengatakan sangat setuju bahwa Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas untuk mengembangkan diri di dalam pelatihan Perusahaan , 32,8% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.13
Pengembangan Karyawan di Perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi Kerja

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	48	68,5%
2	Setuju	22	31,5%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 68,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa Pengembangan karyawan di perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi kerja, 31,5% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.14
Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh Karyawan di dalam Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	43	61,4%
2	Setuju	27	38,6%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan, 38,6% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.15
Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan pengembangan dirinya sendiri di dalam Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	45,7%
2	Setuju	34	48,5%
3	Kurang Setuju	4	5,71%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 45,7% responden mengatakan sangat setuju bahwa Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan, responden juga mengatakan bahwa 5,71% kurang setuju dan 48,5% responden mengatakan setuju.

4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Setiap pekerjaan yang diberikan Perusahaan terhadap Karyawan mampu dilakukan secara Efektif

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	43	61,4%
2	Setuju	25	35,7%
3	Kurang Setuju	2	2,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mampu dilakukan secara Efektif, 35,7% responden mengatakan setuju dan Responden mengatakan bahwa 2,8% Kurang setuju.

Tabel 4.17
Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan Perusahaan secara Efisien

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	45,7%
2	Setuju	36	51,4%
3	Kurang Setuju	2	2,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 32% responden mengatakan sangat setuju bahwa Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan secara Efisien , 51,4% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan 2.8% kurang setuju.

Tabel 4.18
Kualitas Karyawan didalam Perusahaan sesuai dengan harapan Perusahaan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	41,4%
2	Setuju	37	52,8%
3	Kurang Setuju	4	5,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 41,4% responden mengatakan sangat setuju bahwa Kualitas karyawan didalam perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan, 52,8% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan bahwa 5,7% kurang setuju

Tabel 4.19
Kuantitas Karyawan mengalami penurunan di dalam Perusahaan karena tidak mengalami pengembangan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	47,1%
2	Setuju	32	45,7%
3	Kurang Setuju	5	7,14%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 47,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa Produktivitas karyawan mengalami penurunan di dalam perusahaan karena tidak mengalami Pengembangan , 45,7% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan bahwa 7.14% kurang setuju.

Tabel 4.20
Keselamatan Kerja Karyawan di lindungi dan dijamin oleh Perusahaan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	43	61.5%
2	Setuju	27	38,5%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 61,5% responden mengatakan sangat setuju bahwa Keselamatan kerja karyawan di lindungi dan dijamin oleh perusahaan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, 38,5% responden mengatakan setuju.

Tabel 4.21
Ketepatan waktu Karyawan merupakan aturan yang wajib dipenuhi Karyawan

No	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	40	57.1%
2	Setuju	29	41,5%
3	Kurang Setuju	1	1,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		70	100 %

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel diatas menunjukkan 57,1% responden mengatakan sangat setuju bahwa Ketepatan waktu karyawan merupakan aturan yang wajib dipenuhi karyawan, 41,5% responden mengatakan setuju dan responden mengatakan bahwa 1,5% kurang setuju

4.4 Teknis Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (*mengukur*) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan nya valid

2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaannya tidak valid

3. Jika r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 70 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($70 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 68 dan tingkat signifikansi sebesar 5% angka yang diperoleh $= 0,235$

Tabel 4.22
Estimasi Uji Validitas

Uraian	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel X₁	Q1	0.530	0.235	Valid
	Q2	0.303		Valid
	Q3	0.569		Valid
	Q4	0.479		Valid
	Q5	0.497		Valid
	Q6	0.556		Valid
Variabel X₂	Q1	0.609	0.235	Valid
	Q2	0.541		Valid
	Q3	0.569		Valid
	Q4	0.576		Valid
	Q5	0.531		Valid
	Q6	0.327		Valid
Variabel Y	Q1	0.658	0.235	Valid
	Q2	0.391		Valid
	Q3	0.257		Valid
	Q4	0.482		Valid
	Q5	0.523		Valid
	Q6	0.505		Valid

Sumber: Data pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.22. menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab memiliki nilai $r_{hitung} > 0,235$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliabel.

Tabel 4.23
Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.665	0.61 s/d 0.80	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.693	0.61 s/d 0.80	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.654	0.61 s/d 0.80	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22.0

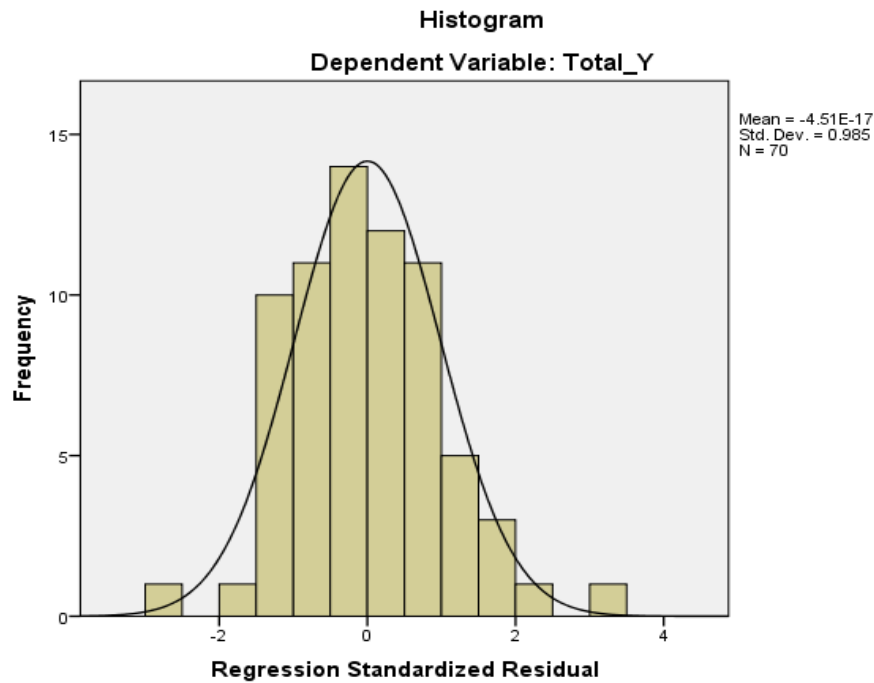
Berdasarkan Tabel 4.23. maka variabel Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,665, variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0,693, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,654 semuanya berada pada kisaran 0,61 s/d 0,80 yang berarti reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.



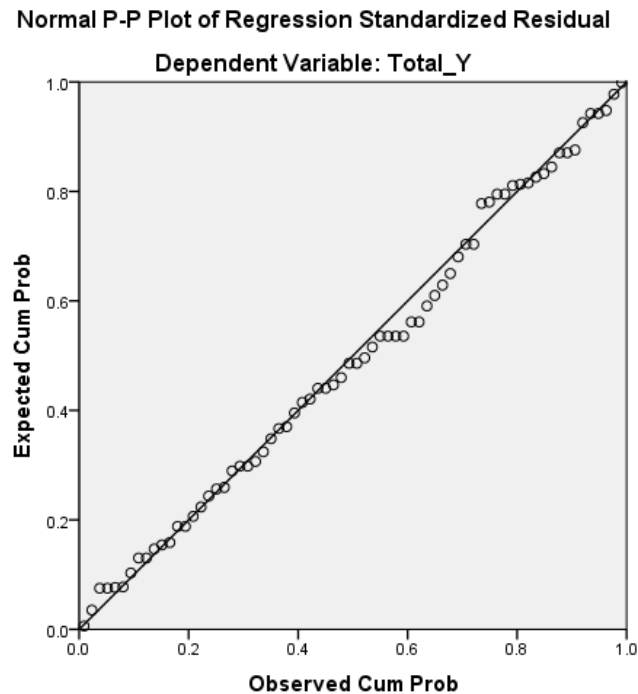
Gambar 4.2

Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.3

Kurva Normal P-P Plot

Untuk menguji kenormalan persebaran data hasil regresi adalah dengan menggunakan grafik Histogram dan kurva Normal P-P Plot. Jika pada grafik penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka penyebaran datanya normal. Dari gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga penyebaran data dalam penelitian ini dikatakan normal.

4.5.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

Tabel 4.24
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8.752	3.610		2.425	.018			
Pelatihan (X ₁)	.415	.097	.443	4.267	.000	.977	1.023	
Pengembangan (X ₂)	.259	.106	.254	2.444	.017	.977	1.023	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22.0

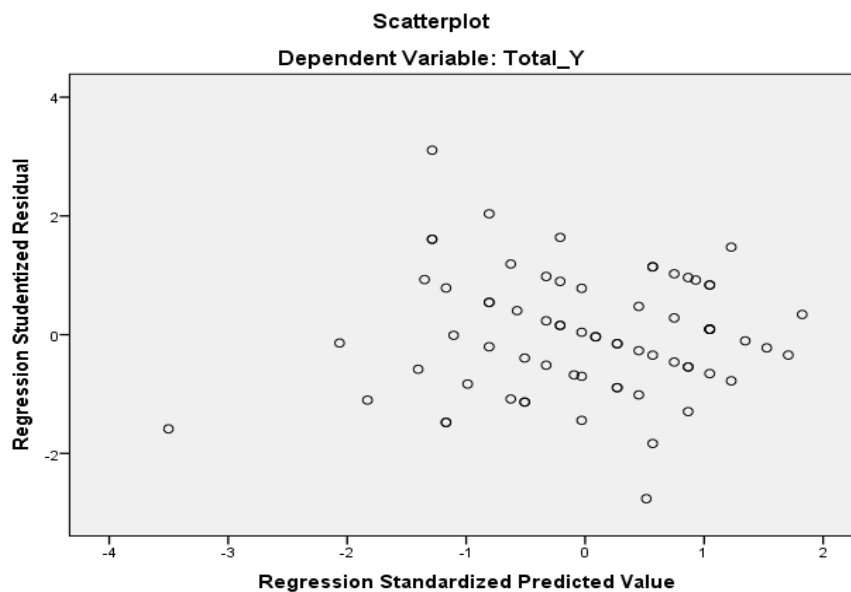
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu :

1. Pada variabel **Pelatihan** nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,977 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,023 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

2. Pada variabel **Pengembangan Sumber Daya Manusia** nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,977 dan nilai VIF dibawah 10, sebesar 1,023 maka dapat disimpulkan tidak mengalami gejala multikolinieritas sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).



Gambar 4.4
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

4.5.4 Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012:70).

Keterangan:

T : Jumlah Sampel (n)

K : Jumlah variabel independen

dL : Batas bawah Durbin-Watson (*Durbin Lower*)

dU : Batas atas Durbin-Watson (*Durbin Upper*)

Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

H₀: Tidak ada autokorelasi

H₁: Ada autokorelasi

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis 0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi

2. Jika DW terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis 0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.25
Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.294	.273	1.361	1.714

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22.0

Dari Tabel 4.25. diketahui nilai DW = 1,714 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, Jumlah sampel N = 70 dan jumlah variabel independen dua (K = 2) maka diperoleh nilai dU = 1,671. Dan dL = 1,554.

Nilai dU = 1,671 atau batas atas lebih kecil dari nilai DW = 1,714 dan kurang dari (4-dU) $4 - 1,671 = 2,32$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Uji regresi linier berganda:

Tabel 4.26
Hasil Estimasi Regresi

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.752	3.610		2.425	.018
	Pelatihan (X ₁)	.415	.097	.443	4.267	.000
	Pengembangan (X ₂)	.259	.106	.254	2.444	.017

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.26 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Kinerja = 8,752 (Y) + 0,415 (X_1) + 0,259 (X_2)}$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta diperoleh nilai 8.752, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan (X_1), dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) bernilai konstanta, maka kinerja karyawan sebesar 8.752.
- 2) Koefisien variable Pelatihan (X_1) diperoleh nilai 0,415, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variable Pelatihan (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,15% dengan asumsi variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien Koefisien variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) diperoleh nilai 0,259, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,59% dengan asumsi variable Pelatihan (X_1) dianggap tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja”.

Tabel 4.27
Hasil Estimasi Regresi Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.752	3.610		2.425	.018
	Pelatihan (X_1)	.415	.097	.443	4.267	.000
	Pengembangan (X_2)	.259	.106	.254	2.444	.017

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variable Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,425. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variable Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia, Maka kinerja karyawan sebesar 2,425
- b. Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variable Pelatihan sebesar 4,267. Oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,267 > 1,669$), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variable Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa dapat diketahui koefisien regresi variable Pengembangan sumber daya manusia sebesar 2,444. oleh karena itu hasil uji statistik (t_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,444 > 1,669$), maka hipotesis

diterima pada taraf signifikansi 0.05. artinya bahwa variable Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.28
Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.808	2	25.904	13.981	.000 ^b
	Residual	124.135	67	1.853		
	Total	175.943	69			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Pengolahan SPSS 22.0

Dari table di atas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai $F_{hitung} = 13.981$, sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 3,13, dengan demikian $F_{hitung} (13,981) > F_{tabel} (3,13)$ nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel-variabel bebas

Yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.273	1.361

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Pengolahan SPSS 22.00

Berdasarkan table 4.29 dapat dihitung bahwa nilai R Square (R^2) sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,543, menunjukkan bahwa hubungan antara variable Pelatihan (X_1) dan Pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik, yaitu sebesar 54,3%

2. Nilai R^2 sebesar 0,294 berarti 29,4% variable Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel Pelatihan (X_1) dan Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2) sedangkan sisanya 70,6% dapat dijelaskan oleh variabel - variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah diuji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.8.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuisisioner berupa kumpulan pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dimana pernyataan dari variabel Pelatihan ada lima Poin yang dibuatkan berdasarkan indikator Pelatihan dari para ahli,yaitu:

1. Pendidikan karyawan menentukan Keberhasilan di dalam pelatihan yang diberikan perusahaan
2. Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
3. Keterampilan karyawan meningkat ketika melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan
4. Semua Peserta diwajibkan untuk dapat mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan

5. Instruktur yang diberikan perusahaan dalam pelatihan mudah dipahami oleh karyawan
6. Sarana dan Prasarana yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sangat memadai

Kemudian 5 poin pernyataan diatas akan dijawab oleh para responden yang berjumlah 70 orang karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dengan memberikan tanda *checklis* pada Kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban yaitu:

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,267 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

Karena dengan Pelatihan yang diberikan perusahaan secara tepat maka fenomena masalah Pelatihan yang terjadi pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yaitu mengenai karyawan yang dapat dikatakan masih baru dan juga karyawan yang sudah lama sekali pun tentu melakukan kesalahan dalam menentukan jenis obat yang akan di distribusikan Perusahaan kepada Apotik dan juga Konsumen yang akan menerimanya.

Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian Triasmoko (2014) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri dan Cholis (2013) Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya.

4.8.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuisioner berupa kumpulan pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dimana pernyataan dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ada lima poin yang dibuatkan berdasarkan indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia dari para ahli, yaitu:

1. Kepribadian seseorang Menentukan Pengembang Karyawan di perusahaan
2. Produktivitas karyawan meningkat ketika diberikan pelatihan oleh perusahaan

3. Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas untuk mengembangkan diri di dalam pelatihan Perusahaan
4. Pengembangan karyawan di perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi kerja
5. Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan
6. Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan

Kemudian 5 poin pernyataan diatas akan dijawab oleh para responden yang berjumlah 70 orang karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dengan memberikan tanda *checklis* pada Kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban yaitu:

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $2,444 > t_{tabel}$ 1,669 dan nilai signifikan $0,017 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Karena dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik maka fenomena masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terjadi pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yaitu karyawan masih belum maksimal di para Karyawan masih belum maksimal dikarenakan karyawan kurang produktivitas dan juga karyawan yang tidak disiplin dalam mengelola waktu.

Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian Lolowang (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

4.8.3. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis, yaitu dengan cara menyebarkan angket atau kuisisioner berupa kumpulan pertanyaan yang telah disiapkan oleh penulis pada lingkungan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dimana pernyataan dari variabel Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ada lima Poin yang dibuatkan berdasarkan indikator Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari para ahli, yaitu:

1. Pendidikan karyawan menentukan Keberhasilan di dalam pelatihan yang diberikan perusahaan

2. Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
3. Keterampilan karyawan meningkat ketika melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan
4. Pengembangan karyawan di perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi kerja
5. Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan
6. Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan

Kemudian 5 poin pernyataan diatas akan dijawab oleh para responden yang berjumlah 70 orang karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan dengan memberikan tanda *checklis* pada Kolom yang tersedia. Dimana pada pernyataan tersebut telah diberikan keterangan mengenai tingkatan jawaban yaitu:

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai F_{hitung} sebesar $13,981 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pelatihan (X_1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan

Kinerja karyawan. Karena dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang benar maka fenomena masalah Pelatihan yang terjadi pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yaitu mengenai karyawan yang dapat dikatakan masih baru dan juga karyawan yang sudah lama sekali pun tentu melakukan kesalahan dalam menentukan jenis obat yang akan di distribusikan Perusahaan kepada Apotik dan juga Konsumen yang akan menerimanya. Dan begitu juga dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang benar maka fenomena masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terjadi pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan yaitu mengenai karyawan masih

Belum maksimal di karena kan karyawan kurang produktivitas dan juga karyawan yang tidak disiplin dalam mengelola waktu.

Hasil ini juga didukung dengan hasil penelitian Lolowang (2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado dan Savitri (2015) Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variable Pelatihan, Nilai t_{hitung} diperoleh dimana taraf signifikan 5%, nilai t_{hitung} 4.267 > t_{tabel} 1.669 artinya positif dan nilai pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. dan variable Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Nilai taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.444 > t_{tabel} 1.669 dan nilai pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan

2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 13.981 > 3.13 artinya positif. Sementara nilai pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan dapat Berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menunjukkan bahwa 29,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan sisanya 70,6.% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan:

- A. Pelatihan (X_1): Pada Pernyataan variabel Pelatihan “ Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan” ada Sebanyak 11 karyawan dengan persentase 15,9 % pada PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan menyatakan kurang setuju. Ada hal yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam melakukan Pelatihan bisa jadi karena terlalu ketat atau juga membosankan maka dari itu perusahaan harus mencari sesuatu hal yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pelatihan.

- B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2): Pada Pernyataan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia “ Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan Pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan” ada sebanyak 4 karyawan dengan persentasi 5.71% pada PT.Antarmitra Sembada Cabang Medan Menyatakan kurang Setuju. Maka dari itu penulis Memberikan masukan agar pihak Perusahaan untuk memberikan tindakan yang tegas bagi karyawan yg sering tidak hadir di dalam

Perusahaan karena akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan menghambat distribusi usaha perusahaan. Baik itu berupa teguran maupun penghentian kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, 2008, *Human Resource Management*. Edisi Sebelas, New Jersey: Pearson Education.inc.
- Edison E, 2010, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, 2011, *Pokok – Pokok Materi Statistika 2. (Statistika Inferensif)*. Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Janie, 2012, *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Semarang University Press.
- Kuncoro,. 2003, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Marwasnyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis,Robert L dan Jhon H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Salemba Empat.
- Moehersono. 2011. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai Vesthzal, & Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins,P, 2009, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Siagian Sondang 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Binapura Aksara.
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai. Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukardi, 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

JURNAL PENELITIAN

- Melvin Grady Lolowang, 2016, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 2 Juni 2016.
- DennyTriasmoko, 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 1 Juli 2014.
- Devi Savitri1, 2015, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana di Samarinda*. Mahasiswa Program S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, 2015.
- Umi Nur Cholis, 2013, *Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya*. Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya, 2013.
- Amin Akhavan Tabassi, 2011, *Training And Development Of Workforces In Construction Industr*. University Science Malaysia (IRI-MALAYSIA) 2011

Lampiran 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.ANTARMITRA SEMBADA
CABANG MEDAN

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Nama	
2	Jenis Kelamin	Pria/Wanita
3	Usia	
4	Pendidikan Terakhir	SD/SLTP/SLTA/D1/D3/S1/S2
5	Lama Bekerja	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

I. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG PELATIHAN (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pendidikan karyawan menentukan Keberhasilan di dalam pelatihan yang diberikan perusahaan					
2	Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan					
3	Keterampilan karyawan meningkat ketika melakukan pelatihan yang diberikan perusahaan					
4	Semua Peserta diwajibkan untuk dapat mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan					
5	Instruktur yang diberikan perusahaan dalam pelatihan mudah dipahami oleh karyawan					
6	Sarana dan Prasarana yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sangat memadai					

II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepribadian seseorang Menentukan Pengembang Karyawan di perusahaan					
2	Produktivitas karyawan meningkat ketika diberikan pelatihan oleh perusahaan					
3	Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas untuk mengembangkan diri di dalam pelatihan Perusahaan					
4	Pengembangan karyawan di perusahaan dapat di ukur dalam bentuk Prestasi kerja					
5	Kedisiplinan merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan di dalam perusahaan					
6	Karyawan yang sering absen menghambat operasional dan pengembangan dirinya sendiri di dalam perusahaan					

II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan mampu dilakukan secara Efektif					
2	Karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan secara Efisien					
3	Kualitas karyawan didalam perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Kuantitas karyawan mengalami penurunan di dalam perusahaan karena tidak mengalami Pengembangan					
5	Keselamatan kerja karyawan di lindungi dan dijamin oleh perusahaan apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan					
6	Ketepatan waktu karyawan merupakan aturan yang wajib dipenuhi karyawan					

DATA PENELITIAN

No	Pelatihan (X ₁)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	5	5	4	5	4	27
2	5	4	5	4	4	5	27
3	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	5	4	4	4	26
5	5	4	5	4	5	5	28
6	4	3	5	4	5	5	26
7	4	4	5	5	4	5	27
8	5	4	5	5	5	5	29
9	5	3	5	5	5	5	28
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	5	4	5	5	29
12	4	5	4	5	5	5	28
13	4	4	4	4	5	3	24
14	5	4	5	4	5	5	28
15	4	5	5	4	5	4	27
16	5	3	5	4	5	5	27
17	5	4	5	4	5	5	28
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	5	4	4	4	4	26
20	5	4	5	4	5	5	28
21	5	3	5	4	5	3	25
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	3	4	3	4	5	23
24	5	5	5	5	4	3	27
25	5	4	5	4	5	5	28
26	4	5	4	5	4	5	27
27	5	4	5	4	5	5	28
28	4	5	4	4	5	4	26
29	5	5	5	4	5	5	29
30	5	3	5	4	4	5	26
31	4	4	5	3	5	5	26
32	5	4	5	3	5	5	27
33	4	5	5	5	4	5	28
34	5	4	5	5	4	4	27
35	4	3	4	3	4	4	22
36	5	5	5	5	5	5	30

37	4	5	5	4	5	3	26
38	5	4	4	4	5	4	26
39	5	3	5	5	4	5	27
40	4	4	5	3	5	5	26
41	5	4	3	4	5	4	25
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	3	5	5	5	5	28
44	3	5	3	5	4	4	24
45	5	4	5	5	5	4	28
46	4	3	5	4	4	4	24
47	5	5	5	4	5	4	28
48	5	4	5	4	5	5	28
49	5	4	5	4	5	5	28
50	4	5	5	5	4	4	27
51	5	3	5	3	5	5	26
52	4	4	4	3	3	3	21
53	4	5	4	5	5	4	27
54	5	4	4	5	4	5	27
55	5	4	4	5	4	5	27
56	4	4	4	5	4	4	25
57	5	5	5	4	4	4	27
58	5	4	4	5	5	4	27
59	4	4	4	5	5	4	26
60	4	5	5	4	5	4	27
61	4	4	5	5	4	5	27
62	4	4	4	4	5	4	25
63	4	4	5	4	5	4	26
64	4	4	4	4	5	5	26
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	5	5	4	4	4	26
68	5	5	4	4	4	4	26
69	4	5	5	5	4	4	27
70	5	4	4	4	4	4	25

No	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₂)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	4	4	4	5	5	25
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	4	5	4	28
5	4	5	5	5	4	4	27
6	5	5	4	4	5	3	26
7	5	5	4	5	4	3	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	5	4	5	5	4	28
14	5	5	4	5	5	4	28
15	4	4	5	4	4	5	26
16	4	4	5	5	5	3	26
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	5	5	4	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	5	4	5	27
22	5	4	5	4	5	5	28
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	4	5	5	5	4	27
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	5	5	5	4	28
28	4	4	5	4	4	5	26
29	5	4	5	5	4	5	28
30	4	4	5	4	5	5	27
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	4	5	5	4	5	28
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	5	4	5	28

39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	4	4	4	5	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	5	5	5	3	27
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	4	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	4	5	4	28
47	4	5	5	5	4	4	27
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	4	5	5	5	4	27
50	5	4	5	5	4	5	28
51	5	5	4	4	5	4	27
52	4	4	4	4	5	4	25
53	4	5	5	5	4	4	27
54	5	4	5	5	5	4	28
55	4	5	5	5	4	4	27
56	5	4	4	5	4	4	26
57	5	5	5	4	4	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	5	5	5	4	4	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	5	4	5	4	5	27
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	5	4	29
64	4	4	4	4	4	5	25
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	4	5	5	5	4	28
67	5	4	5	4	4	5	27
68	4	5	5	4	4	4	26
69	5	5	5	5	5	5	30
70	4	4	4	4	4	5	26

NO	Kinerja Kerja (Y)						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	4	5	4	5	4	27
3	4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	4	4	5	5	28
6	5	5	5	3	4	5	27
7	4	4	5	3	4	5	25
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	4	5	5	5	27
10	5	4	4	5	5	5	28
11	4	5	5	4	5	4	27
12	5	4	4	5	5	5	28
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	3	4	5	5	27
15	5	4	5	4	4	4	26
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	5	4	4	5	5	28
18	5	5	4	5	5	5	29
19	5	5	5	4	4	5	28
20	5	4	4	5	5	5	28
21	4	5	3	4	4	5	25
22	4	5	5	5	4	5	28
23	4	4	4	5	5	5	27
24	5	3	4	5	5	5	27
25	5	4	4	5	5	5	28
26	5	3	5	4	5	5	27
27	5	5	5	4	5	5	29
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	3	5	4	5	25
31	4	4	5	4	5	5	27
32	5	5	4	5	5	5	29
33	5	4	5	5	5	4	28
34	5	4	4	4	5	5	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	5	4	4	4	25

38	5	5	4	5	5	5	29
39	5	5	4	5	5	5	29
40	4	5	4	3	5	5	26
41	5	4	4	3	4	5	26
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	4	4	5	5	28
44	4	4	5	4	4	4	25
45	5	5	4	5	5	5	29
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	5	5	5	27
48	5	5	4	5	5	5	29
49	4	4	4	5	5	5	26
50	5	4	4	5	4	4	26
51	3	4	3	5	5	5	25
52	3	5	4	3	4	3	22
53	4	5	5	4	5	5	25
54	5	4	5	4	4	4	26
55	5	4	5	5	5	4	28
56	5	5	5	4	4	5	28
57	5	4	4	4	5	5	27
58	4	4	4	4	5	4	25
59	5	5	5	3	4	5	27
60	5	4	5	4	5	4	27
61	4	4	4	4	5	5	26
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	5	4	5	4	5	27
64	5	4	4	4	4	5	26
65	4	5	5	4	4	5	27
66	5	5	5	4	4	4	27
67	4	4	5	5	4	4	26
68	4	4	4	5	5	5	27
69	5	4	4	4	4	5	26
70	5	5	5	5	4	4	28

Frekuensi Jawaban Responden

Frekuensi variabel Pelatihan X₁

		X1.1	X1.2	X1.3	X.1.4	X.1.5	X1.6
N	Valid	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.56	4.16	4.64	4.26	4.59	4.44
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
Mode		5	4	5	4	5	5
Minimum		3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	29	41.4	41.4	42.9
	SS	40	57.1	57.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15.7	15.7	15.7
	S	37	52.9	52.9	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	21	30.0	30.0	32.9
	SS	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	10.0	10.0	10.0
	S	38	54.3	54.3	64.3
	SS	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	27	38.6	38.6	40.0
SS	42	60.0	60.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7.1	7.1	7.1
S	29	41.4	41.4	48.6
SS	36	51.4	51.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Frequencies Pengembangan Sumber Daya Manusia X₂**Statistics**

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6
N Valid	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.74	4.57	4.69	4.67	4.61	4.40
Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00
Mode	5	5	5	5	5	4
Minimum	3	4	4	4	4	3
Maximum	5	5	5	5	5	5

Frequency Table**X.2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	16	22.9	22.9	24.3
SS	53	75.7	75.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	42.9	42.9	42.9
SS	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	22	31.4	31.4	31.4
SS	48	68.6	68.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	32.9	32.9	32.9
SS	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	27	38.6	38.6	38.6
SS	43	61.4	61.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5.7	5.7	5.7
S	34	48.6	48.6	54.3
SS	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Frequencies Kinerja karyawan Y**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N Valid	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.57	4.43	4.36	4.34	4.61	4.70
Median	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Mode	5	4	4	4	5	5
Minimum	3	3	3	3	4	3
Maximum	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	26	37.1	37.1	40.0
	SS	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.9	2.9	2.9
	S	36	51.4	51.4	54.3
	SS	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	5.7	5.7	5.7
	S	37	52.9	52.9	58.6
	SS	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.6	8.6	8.6
	S	34	48.6	48.6	57.1
	SS	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	38.6	38.6	38.6
	SS	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	19	27.1	27.1	28.6
	SS	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	6

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-.209	.352**	.042	.217	.294*	.530**
	Sig. (2-tailed)		.083	.003	.728	.071	.014	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	-.209	1	-.083	.245*	-.018	-.235*	.303*
	Sig. (2-tailed)	.083		.496	.041	.881	.050	.011
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.352**	-.083	1	-.024	.238*	.302*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.003	.496		.841	.047	.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.042	.245*	-.024	1	-.068	.074	.479**
	Sig. (2-tailed)	.728	.041	.841		.578	.541	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.217	-.018	.238*	-.068	1	.213	.497**
	Sig. (2-tailed)	.071	.881	.047	.578		.077	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.294*	-.235*	.302*	.074	.213	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.014	.050	.011	.541	.077		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL Pelatihan	Pearson Correlation	.530**	.303*	.569**	.479**	.497**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	6

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.264*	.154	.330**	.317**	.010	.609**
	Sig. (2-tailed)		.027	.204	.005	.008	.933	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.264*	1	.160	.255*	.263*	-.145	.541**
	Sig. (2-tailed)	.027		.186	.033	.028	.229	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.154	.160	1	.313**	.159	.093	.569**
	Sig. (2-tailed)	.204	.186		.008	.189	.444	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.330**	.255*	.313**	1	.195	-.092	.576**
	Sig. (2-tailed)	.005	.033	.008		.105	.449	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.317**	.263*	.159	.195	1	-.158	.531**
	Sig. (2-tailed)	.008	.028	.189	.105		.192	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.010	-.145	.093	-.092	-.158	1	.327**
	Sig. (2-tailed)	.933	.229	.444	.449	.192		.006
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL Pengembangan sumber daya Manusia	Pearson Correlation	.609**	.541**	.569**	.576**	.531**	.327**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Kinerja Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	6

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.088	.209	.094	.183	.213	.658**
	Sig. (2-tailed)		.470	.083	.437	.129	.077	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.088	1	.101	-.094	-.023	.160	.391**
	Sig. (2-tailed)	.470		.404	.437	.851	.187	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.209	.101	1	-.138	-.168	-.274*	.257*
	Sig. (2-tailed)	.083	.404		.254	.164	.022	.032
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.094	-.094	-.138	1	.338**	.149	.482**
	Sig. (2-tailed)	.437	.437	.254		.004	.220	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.183	-.023	-.168	.338**	1	.415**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.129	.851	.164	.004		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.213	.160	-.274*	.149	.415**	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.077	.187	.022	.220	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.658**	.391**	.257*	.482**	.523**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.032	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

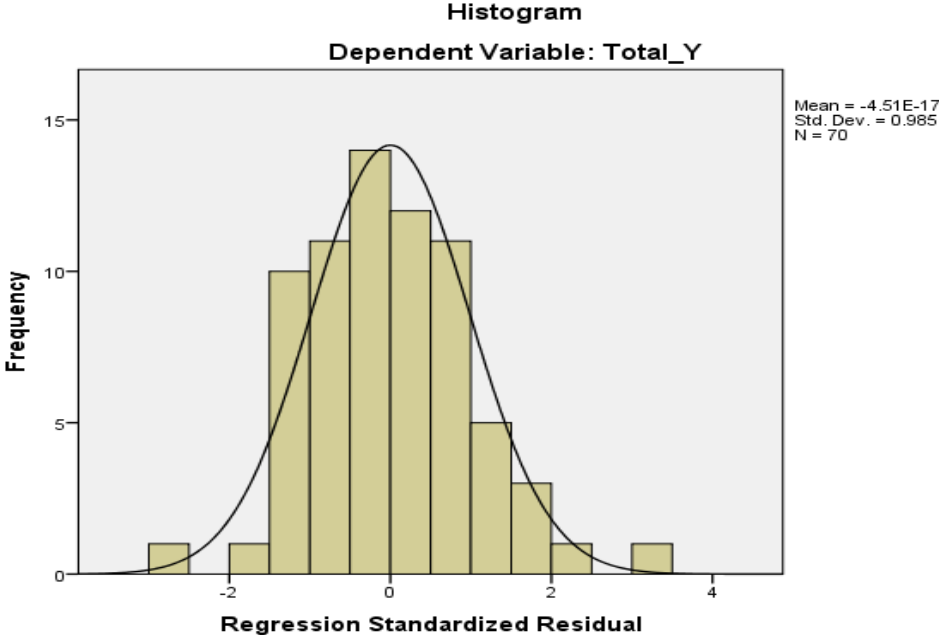
**df untuk
penyebut
(N2)**

df untuk pembilang (N1)

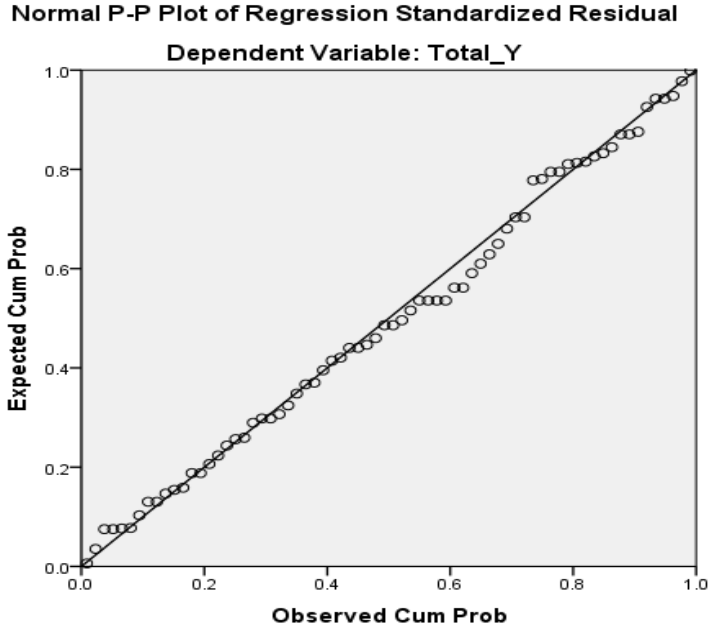
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
50.	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51.	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52.	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53.	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54.	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55.	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56.	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57.	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58.	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60.	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61.	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62.	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64.	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65.	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66.	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68.	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70.	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71.	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72.	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normality Probability Plot



c. Uji Multikolinieritas

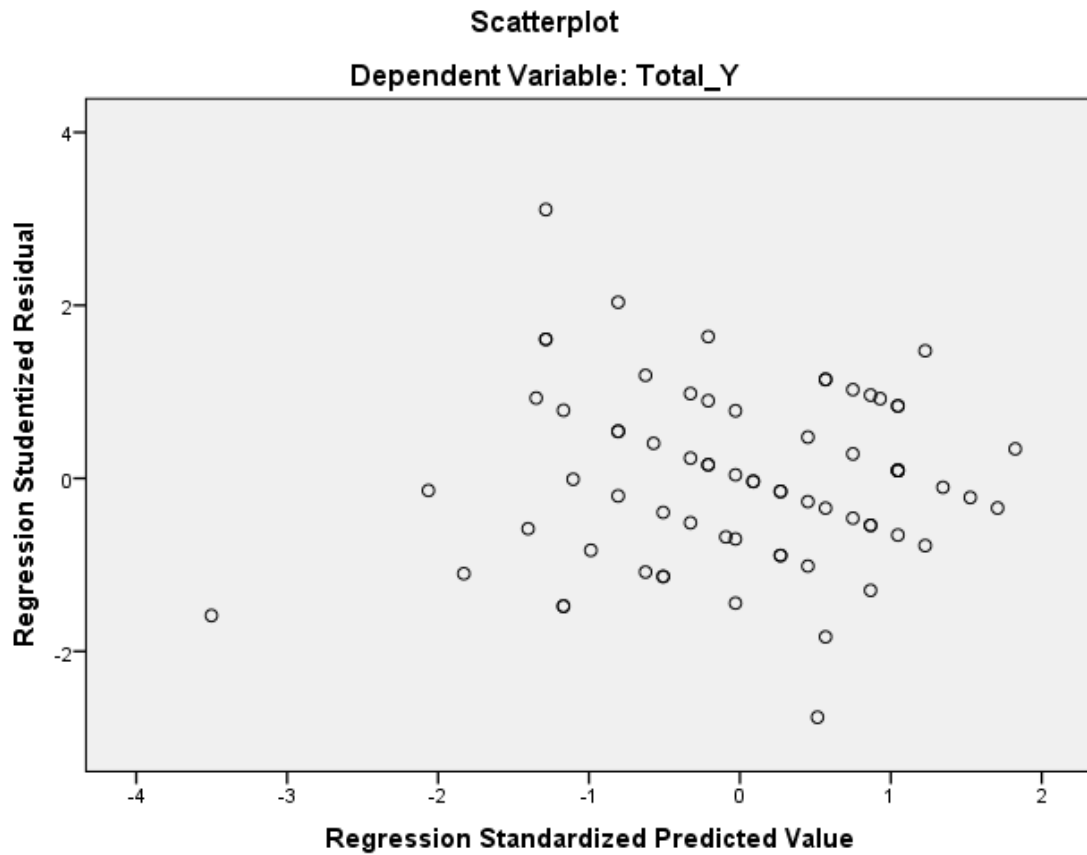
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.752	3.610		2.425	.018		
Pelatihan (X_1)	.415	.097	.443	4.267	.000	.977	1.023
Pengembangan (X_2)	.259	.106	.254	2.444	.017	.977	1.023

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

d. Heteroskedastisitas



e. Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.294	.273	1.361	1.714

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

3. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.752	3.610		2.425	.018
	Pelatihan (X_1)	.415	.097	.443	4.267	.000
	Pengembangan (X_2)	.259	.106	.254	2.444	.017

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.752	3.610		2.425	.018
	Pelatihan (X_1)	.415	.097	.443	4.267	.000
	Pengembangan (X_2)	.259	.106	.254	2.444	.017

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.808	2	25.904	13.981	.000 ^b
	Residual	124.135	67	1.853		
	Total	175.943	69			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.273	1.361

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)