

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
ASW FOOD MANUFACTURE**

SKRIPSI

OLEH :

**GERI ASMANA
218320217**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)10/8/26

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
ASW FOOD MANUFACTURE**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Manajemen
Universitas Medan Area

Oleh :

**GERI ASMANA
218320217**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)10/8/26

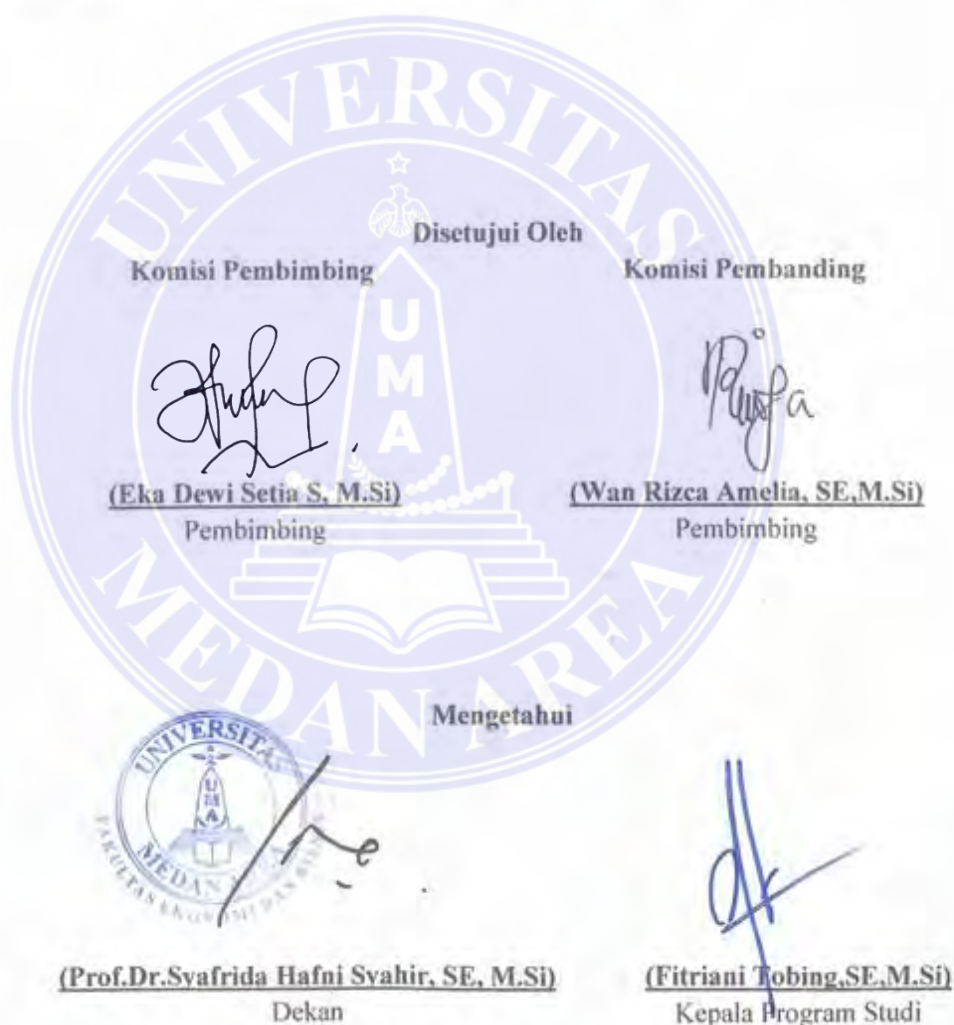
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASW FOOD MANUFACTURE**

Nama : **GERI ASMANA**

NIM : **218320217**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis / Manajemen**



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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 saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 08 Juni 2026



Geri Asmana
NPM 218320217

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Geri Asmana

NIM : 218320217

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASW FOOD MANUFACTURE" Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan mengelola skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 08 Juni 2026

Yang membuat



Geri Asmana

NPM 218320217

RIWAYAT HIDUP

Nama	Geri Asmana
NPM	218320217
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 29 Maret 1999
Nama Orang Tua	
Ayah	Mashudi
Ibu	Yayuk Sugiartati
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 30 Medan
SMA	SMA Negeri 15 Medan
Riwayat Studi di UMA	Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Pengalaman Pekerjaan	-
No HP/WA	+62 823-6306-9441
Email	geriasmana29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and employee development on employee performance at PT ASW Food Manufacture. This research uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, interviews, and relevant literature studies. The population in this study consisted of all employees of PT ASW Food Manufacture totaling 139 employees, and the entire population was used as the research sample. The data analysis method used was multiple linear regression with the help of the SPSS program, after previously conducting validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results of the study show that partially the training variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 8.460 which is greater than the t-table value of 1.977 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. The employee development variable also has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of 2.722 which is greater than the t-table value of 1.977 and a significance value of 0.007 which is smaller than 0.05. Simultaneously, training and employee development have a significant effect on employee performance with an F-count value of 35.975 which is greater than the F-table value of 3.06 and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. The magnitude of the contribution of the training and employee development variables to employee performance is shown by the coefficient of determination (R Square) value of 0.546 or 54.6%, while the remaining 45.4% is influenced by other factors outside the variables examined in this study.

Keywords: training, employee development, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, serta studi literatur yang relevan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ASW Food Manufacture yang berjumlah 139 orang, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 8,460 lebih besar dari t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel pengembangan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,722 lebih besar dari t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 35,975 lebih besar dari F tabel 3,06 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya kontribusi pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,546 atau 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: pelatihan, pengembangan karyawan, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan saya kesehatan serta berkat, rahmat dan karuniaya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, dan berkat dari Tuhan Yang Maha Esa sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

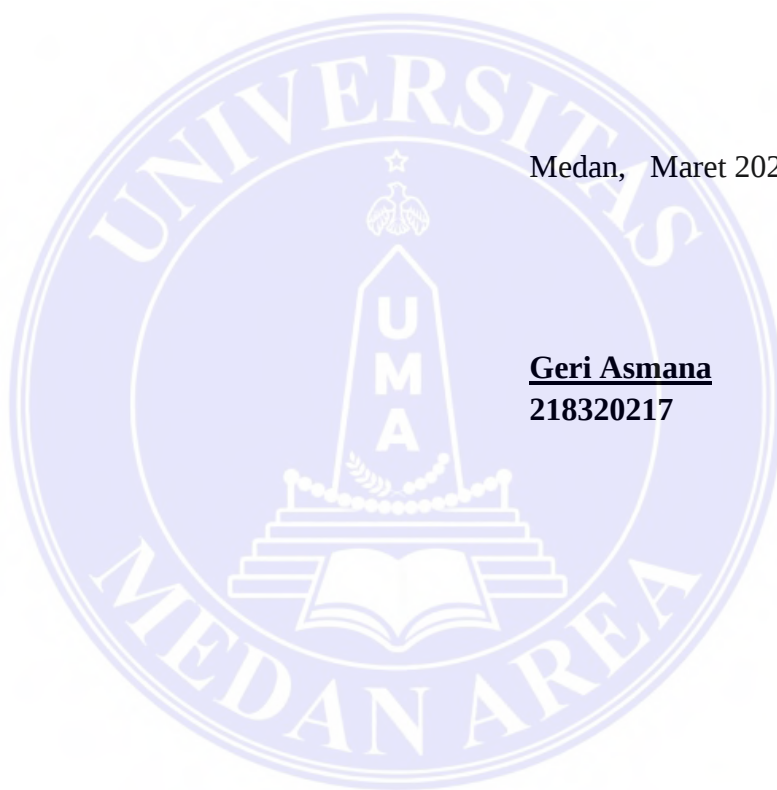
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph,D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadani, SE, Ak, M.Acc selaku Wakil Dekan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan, saran, dan arahan kepada penulis.
6. Seluruh Staf dan Pegawai yang telah banyak membantu selama proses penulisan Skripsi ini.

7. Untuk kedua orang tua dan teman-teman yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi pembacanya. Terimakasih.

Medan, Maret 2026

Geri Asmana
218320217



DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENAGNTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan enelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pelatihan.....	9
2.1.1. Pengertian Pelatihan	9
2.1.2. Fakto Mempengaruhi Pelatihan	10
2.1.3. Indikator Pelatihan	11
2.2. Pengembangan Karyawan.....	11
2.2.1. Pengaruh Pengembangan Karyawan.....	13
2.2.2. Indikator Pengembangan	14
2.3. Kinerja Karyawan	16
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.3.2. Pengaruh Kinerja Karyawan	17
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	18
2.4. Penelitian Terdahulu	19
2.5. Kerangka Konseptual	21
2.6. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2.1 Tempat Penelitian	24
3.2.1 Waktu Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	26

3.4 Defenisi Operasional Variabel	27
3.5 Jenis dan Sumber Data	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.7 Teknik Analisis Data	30
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.7.2. Asumsi Klasik	31
3.7.3. Uji Statistik	32
3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Sejarah PT. ASW <i>Food Manufacture</i>	35
4.1.2 Visi dan Misi PT. ASW <i>Food Manufacture</i>	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Deskriptif Responden Penelitian	37
4.2.2 Penyajian Dta Angket Responden Penelitian	41
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.2.5 Uji Hipotesis	61
4.3 Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Suurvey Awal Kinerja Karyawan Pada PT. ASW Food Manufacture Tahun 2024	2
Tabel 1.2	Survei Awal Pelatihan Pada AKaryawan PT ASW Food Manufacture Tahun 2024	4
Tabel 1.4	Survei Awal Pengembangan Karyawan Pada PT ASW Food Manufacture Tahun 2024	4
Tabel 2.1	Peneltian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	27
Tabel 3.3	Skala Likert	29
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas (X1)	30
Tabel 3,5	Hasil Uji Validitas (X2)	30
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas (Y)	31
Tabel 3.7	Hasil Uji Reabilitas	32
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2	Usia Responde	40
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.4	Frekuensi Variabel Pelatihan (X1)	43
Tabel 4.5	Frekuensi Variabel Pengembangan Karyawan (X2)	47
Tabel 4.6	Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Glejser	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Sisgnifikansi Parsial (Uji-t)	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Signifikan Simultas (Uji-F)	64
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1	Uji Normalitas Histogram.....	55
Gambar 4.2	Uji Normalitas P-Plot.....	56
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas Scaterplot	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kinerja individu dalam organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, khususnya pada industri manufaktur, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan adaptif terhadap perubahan. Menurut Gary Dessler (2020), pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengajarkan karyawan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kapasitas jangka panjang yang mendukung pertumbuhan karier karyawan.

Dalam konteks industri manufaktur seperti PT ASW Food Manufacture, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor strategis dalam menjaga produktivitas dan daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja secara efisien, mengurangi kesalahan produksi, serta meningkatkan kualitas output perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Noe (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan terbukti meningkatkan kemampuan teknis dan performa kerja karyawan secara signifikan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal di PT ASW Food Manufacture, program pelatihan yang dilaksanakan secara rutin belum sepenuhnya efektif.

Sebagian karyawan menyatakan bahwa materi pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka, serta metode penyampaian yang digunakan kurang interaktif. Selain itu, program pengembangan karyawan dinilai belum merata karena lebih terfokus pada kelompok atau divisi tertentu, sehingga menimbulkan kesenjangan kompetensi antar divisi. Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tahun 2024 terhadap 139 karyawan PT ASW Food Manufacture, diperoleh gambaran umum mengenai kondisi kinerja karyawan berdasarkan beberapa indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi target kuantitas dan standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian, pada aspek ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama masih terdapat persentase karyawan yang cukup signifikan menyatakan belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kinerja karyawan tergolong baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah dan efektif.

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Karyawan pada PT ASW Food Manufacture Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	118	85%	21	15%	139	100%
2	Saya mampu mengikuti standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	115	83%	24	17%	139	100%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	92	66%	47	34%	139	100%

	yang ditentukan perusahaan						
4	Kehadiran saya sudah sesuai dengan standar yang ada di perusahaan	104	75%	35	25%	139	100%
5	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	98	71%	41	29%	139	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT ASW Food Manufacture secara umum berada pada kategori cukup baik, terutama pada aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan. Namun, masih terdapat kelemahan pada aspek ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama yang ditunjukkan oleh persentase jawaban “Tidak” yang relatif lebih tinggi dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan yang lebih sistematis, relevan, dan merata agar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Selain melakukan survei awal terhadap kinerja karyawan, peneliti juga melakukan survei terhadap variabel pelatihan dan pengembangan karyawan pada tahun 2024 kepada 139 karyawan PT ASW Food Manufacture. Survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang telah diterapkan perusahaan serta persepsi karyawan terhadap efektivitasnya. Variabel pelatihan difokuskan pada kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, metode penyampaian, serta manfaat pelatihan terhadap peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu, variabel pengembangan karyawan difokuskan pada pemerataan program pengembangan, dukungan terhadap peningkatan karier, serta evaluasi yang dilakukan perusahaan setelah program dilaksanakan

Tabel 1.2
Survei Awal Pelatihan Karyawan pada PT ASW Food
Manufacture Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	109	78 %	30	22 %	139	100 %
2	Materi pelatihan mudah dipahami dan aplikatif dalam pekerjaan	101	73 %	38	27 %	139	100 %
3	Metode penyampaian pelatihan menarik dan interaktif	95	68 %	44	32 %	139	100 %
4	Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja saya	113	81 %	26	19 %	139	100 %

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel 1.3
Survei Awal Pengembangan Karyawan pada PT ASW Food
Manufacture Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1	Program pengembangan karyawan diberikan secara merata di setiap divisi	8	%	1	%	9	%
2	Program pengembangan membantu meningkatkan motivasi kerja saya	112	81 %	27	19 %	139	100 %
3	Program pengembangan mendukung kesiapan dan peningkatan karier saya	107	77 %	32	23 %	139	100 %
4	Perusahaan melakukan evaluasi setelah program pengembangan dilaksanakan	84	60 %	55	40 %	139	100 %

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian materi, metode penyampaian, serta adanya evaluasi pascapelatihan. Studi Arthur Jr. et al. (2003) dalam jurnal Journal of Applied Psychology menemukan bahwa pelatihan yang dirancang secara sistematis dan dievaluasi secara berkala memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karyawan yang terstruktur mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta komitmen organisasi.

Hasil survei prasurvei terhadap 30 karyawan PT ASW Food Manufacture menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui pelatihan membantu meningkatkan kemampuan teknis mereka. Namun demikian, beberapa responden merasa materi pelatihan sulit dipahami dan kurang aplikatif terhadap pekerjaan sehari-hari. Di sisi lain, program pengembangan karyawan dinilai mampu meningkatkan motivasi kerja, meskipun belum mencakup seluruh divisi secara merata. Selain itu, belum adanya evaluasi sistematis pascapelatihan menyebabkan perusahaan kesulitan mengukur dampak langsung program terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan program pelatihan dan pengembangan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan dirancang secara relevan, inklusif, serta dievaluasi secara terukur agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah digambarkan, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Asw Food Manufacture”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT ASW Food Manufacture, dimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan belum sepenuhnya berjalan efektif, seperti masih adanya karyawan yang mengalami

kesulitan dalam memahami materi pelatihan, metode penyampaian yang kurang interaktif, serta belum meratanya program pengembangan di seluruh divisi. Selain itu, belum adanya evaluasi pascapelatihan yang sistematis menyebabkan perusahaan kesulitan dalam mengukur sejauh mana program tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi pencapaian target kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas kerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT ASW Food Manufacture”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASW Food Manufacture.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktik yang terjadi di perusahaan, khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT ASW Food Manufacture dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah tindakan peningkatan kompetensi karyawan untuk pekerjaan yang lebih efektif di masa depan. Dalam konteks organisasi, pelatihan bertujuan untuk menambah kemampuan karyawan agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan sering kali melibatkan berbagai metode, seperti pelatihan langsung, seminar, workshop, atau pelatihan berbasis teknologi, yang semuanya bertujuan untuk memperkuat keterampilan teknis maupun soft skills karyawan (Andayani & Hirawati, 2021).

Pelatihan juga dapat dilihat sebagai investasi bagi perusahaan, di mana perusahaan mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan kapasitas karyawan. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan dampak positif, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan baru, mengasah kemampuan yang sudah ada, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja (Salju, 2023).

Pelatihan yang baik harus dirancang dengan memperhatikan kebutuhan spesifik yang ada di tempat kerja. Program pelatihan yang tepat sasaran akan fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pelatihan yang dilaksanakan perlu disesuaikan

dengan tujuan organisasi dan kebutuhan individu karyawan, agar pelatihan tersebut dapat memberikan manfaat maksimal baik bagi karyawan maupun perusahaan (Yuliyanty, Afriyani, & Lazuardi, 2024).

Selain itu, pelatihan juga menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberdayakan dan didukung untuk mengembangkan kemampuannya akan lebih termotivasi dan merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hamzah & Resdiana, 2023).

2.1.2 Faktor Mempengaruhi Pelatihan

Faktor yang mempengaruhi pelatihan meliputi beberapa aspek, di antaranya:

1. Kebutuhan Organisasi

Pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan spesifik perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Sumber Daya yang Tersedia

Ketersediaan anggaran, fasilitas, dan instruktur yang kompeten mempengaruhi kualitas pelatihan.

3. Kualitas Materi Pelatihan

Materi yang relevan dan up-to-date akan lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

4. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang mendukung dan terbuka terhadap perubahan memfasilitasi penerapan hasil pelatihan.

5. Evaluasi pelatihan

Adanya evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan membantu mengukur efektivitas program.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan adalah ukuran untuk menilai efektivitas pelatihan yang dilakukan. Beberapa indikator yang umum digunakan meliputi:

1. Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan

Meningkatnya kemampuan teknis dan pemahaman materi pelatihan.

2. Perubahan Perilaku

Adanya perubahan positif dalam sikap atau kebiasaan karyawan setelah pelatihan.

3. Peningkatan Kinerja

Terlihatnya peningkatan kinerja individu yang terlatih di tempat kerja.

4. Tingkat Kepuasan Peserta

Evaluasi dari peserta mengenai relevansi dan kualitas materi pelatihan.

2.2 Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fokus dari pengembangan ini tidak hanya pada kemampuan teknis, tetapi juga aspek non-teknis, seperti kemampuan

manajerial, kepemimpinan, dan komunikasi. Program pengembangan yang efektif berperan penting dalam mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam organisasi (Sulistien, Marwanto, Rahayu, & Laely, 2022).

Di sisi lain, pengembangan karyawan juga berkaitan erat dengan perencanaan karier, di mana karyawan diberikan peluang untuk tumbuh dan maju dalam organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang program yang tidak hanya meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saat ini, tetapi juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperluas kompetensinya di luar tanggung jawab sehari-hari mereka. Ini membantu menciptakan karyawan yang lebih fleksibel dan siap menghadapi perubahan (Rintjap, Areros, & Sambul, 2021).

Keberhasilan pengembangan karyawan sangat bergantung pada dukungan manajemen yang memadai. Tanpa adanya komitmen dan alokasi sumber daya yang cukup, program pengembangan karyawan cenderung tidak akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik mencakup pengidentifikasian kebutuhan pengembangan, penyediaan fasilitas pelatihan, serta pemantauan dan evaluasi berkala untuk mengukur hasil dari setiap program pengembangan yang diimplementasikan (MAGFIRAH, ROMPAS, & PLANGITEN, 2023).

Menurut Raymond A. Noe (2017), program pengembangan karyawan yang terstruktur dapat meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta motivasi intrinsik. Selain itu, penelitian Arthur Jr. et al. (2003) menunjukkan

bahwa pengembangan yang sistematis memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu dan efektivitas organisasi.

Dalam jangka panjang, pengembangan karyawan berperan besar dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkembang biasanya lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.1 Pengaruh Pengembangan Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan karyawan meliputi:

1. Kebutuhan Organisasi

Setiap organisasi memiliki tujuan jangka panjang yang harus dicapai, dan program pengembangan harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang relevan dengan tujuan tersebut. Dalam hal ini, program pengembangan harus mendukung keberhasilan organisasi, baik dalam aspek efisiensi, produktivitas, maupun inovasi.

2. Komitmen Manajemen

Kepemimpinan yang kuat dan komitmen manajemen dalam mendukung program pengembangan karyawan sangat krusial. Tanpa dukungan penuh dari pihak manajemen, program pengembangan dapat kehilangan arah dan tujuan, yang pada akhirnya akan berdampak pada minimnya partisipasi karyawan.

3. Sumber Daya yang Tersedia

Program pengembangan yang efektif memerlukan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk anggaran, fasilitas pelatihan, maupun pengembangan teknologi yang mendukung proses tersebut. Tanpa dukungan sumber daya yang cukup, pengembangan karyawan tidak dapat berjalan dengan optimal.

4. Keinginan dan Motivasi Karyawan

Motivasi intrinsik karyawan dalam mengikuti program pengembangan menjadi faktor yang sangat penting. Karyawan yang memiliki motivasi dan keinginan yang tinggi untuk meningkatkan keterampilan dan karier mereka cenderung lebih sukses dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

2.2.2 Indikator Pengembangan Karyawan

Indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas pengembangan karyawan dapat meliputi beberapa dimensi, di antaranya:

1. Peningkatan Kompetensi

Salah satu indikator utama dari pengembangan karyawan adalah peningkatan kompetensi yang terukur, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Peningkatan ini dapat diukur melalui penilaian kinerja, sertifikasi, atau ujian yang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan.

2. Kesiapan Promosi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan individu agar dapat menghadapi posisi yang lebih tinggi atau lebih kompleks. Karyawan yang telah mengikuti program pengembangan dan memperoleh keterampilan

baru diharapkan lebih siap untuk menduduki posisi yang lebih strategis dalam organisasi.

3. Motivasi Kerja

Pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan, baik dalam hal pencapaian individu maupun kontribusinya terhadap tim atau organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

4. Kinerja Jangka Panjang

Salah satu hasil utama yang diinginkan dari program pengembangan adalah peningkatan kinerja jangka panjang. Ini dapat diukur melalui pencapaian target kerja yang lebih tinggi, pengurangan tingkat kesalahan, dan peningkatan produktivitas serta kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan yang telah melalui proses pengembangan yang baik.

5. Retensi dan Loyalitas Karyawan

Program pengembangan yang baik juga berdampak pada meningkatnya retensi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan cenderung merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas, sehingga mengurangi tingkat turnover. Retensi yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus stabilitas organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja ini bukan hanya mencakup kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja dan kontribusi yang diberikan terhadap tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja diukur berdasarkan seberapa baik karyawan dapat memenuhi ekspektasi dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sulistio & Warpindyastuti, 2024).

Kinerja yang optimal mencerminkan adanya keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, faktor seperti motivasi dan komitmen karyawan juga sangat berperan dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, sehingga berpengaruh langsung terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Wahyuni, Gani, & Syahnur, 2023).

Dalam organisasi, kinerja karyawan sering kali menjadi indikator utama untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi tim serta perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang objektif dan berbasis pada hasil nyata sangat penting untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian ini juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, promosi, dan penghargaan kepada karyawan (Asyifa, Siska, & Indra, 2023).

Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat dilihat sebagai kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi individu dalam bekerja. Faktor-faktor seperti keahlian, lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan sumber daya yang tersedia memiliki peran penting dalam mendukung karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya. Oleh karena itu, kinerja yang baik bukan hanya hasil dari usaha individu, tetapi juga kontribusi dari seluruh elemen dalam organisasi.

2.3.2 Pengaruh Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Motivasi

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat mendukung produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dan hubungan antar rekan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.

4. Keterampilan dan Pelatihan

Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan mendapatkan pelatihan yang sesuai akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

5. Sistem Penghargaan dan Kompensasi

Pemberian penghargaan, insentif, atau kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sistem reward yang jelas dan transparan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena merasa usaha mereka dihargai oleh perusahaan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang dapat digunakan untuk menilai pengembangan kinerja karyawan meliputi:

1. Pencapaian Target Kerja

Pencapaian target yang sudah ditetapkan menjadi indikator utama dalam menilai kinerja.

2. Kualitas Kerja

Selain kuantitas, kualitas kerja juga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja, mencakup ketepatan, ketelitian, dan kreativitas.

3. Produktivitas

Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dengan hasil yang baik dalam waktu yang lebih singkat.

4. Kemampuan Beradaptasi

Karyawan yang dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan, baik dalam tugas maupun teknologi, menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki potensi lebih besar dalam organisasi.

5. Disiplin dan Tanggung Jawab

Tingkat kedisiplinan dalam kehadiran, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja secara keseluruhan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang diteliti. Kajian ini bertujuan untuk memperkuat landasan teori, mengidentifikasi perbedaan maupun persamaan penelitian, serta menunjukkan posisi penelitian yang dilakukan saat ini. Dalam penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, beberapa studi sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel-variabel tersebut. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andi Pratama	2018	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Sejahtera	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin efektif pelatihan yang diberikan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2	Siti Rahmawati	2019	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja	Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

			Pegawai	
3	Budi Santoso & Rina Lestari	2020	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Dwi Nugroho	2021	Analisis Program Pelatihan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan	Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi serta prestasi kerja karyawan.
5	Yuli Wahyudi	2023	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Dinamika Rent di Tangerang Selatan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang kuat antara pelatihan dan kinerja karyawan. (Open Journal UNPAM)
6	Abdur Rahman, Erival Novriansyah, dkk.	2023	Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan review beberapa penelitian terkait. (Kolibi)
7	Gusti Alma Amalia Ramadhani	2024	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan juga berpengaruh parsial signifikan. (JKI)

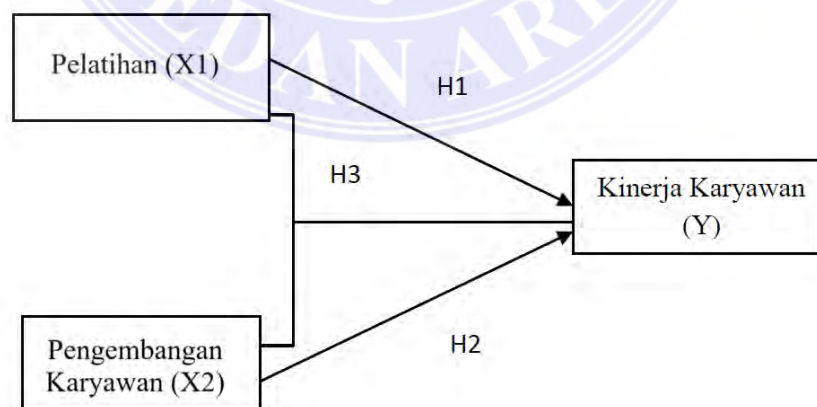
Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Pratama (2018), Siti Rahmawati (2019), Budi Santoso dan Rina Lestari (2020), serta Dwi Nugroho (2021) secara konsisten membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang secara efektif dan pengembangan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam program pelatihan dan pengembangan menjadi faktor penting

dalam mendorong peningkatan kinerja. Sejalan dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini juga menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, dengan perbedaan pada objek, periode penelitian, serta indikator yang digunakan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan dan memperkuat temuan sebelumnya secara lebih spesifik dan kontekstual.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual merupakan sintesis atau gambaran hubungan antar variabel yang disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti, sehingga memudahkan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis data.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori yang relevan dan kerangka konseptual yang telah dibangun sebelumnya. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis biasanya dirumuskan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel. Berikut penjelasan untuk setiap hipotesis (H1-H3) dalam diagram konseptual:

1. H1 (Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis ini mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Program pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan efisiensi kerja karyawan, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka di perusahaan.

2. H2 (Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis ini menyatakan bahwa pengembangan karyawan, yang mencakup aspek seperti pengembangan kepemimpinan dan potensi pribadi, juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pengembangan yang berkelanjutan, karyawan menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan kerja, yang meningkatkan produktivitas dan hasil kerjanya.

3. H3 (Pengaruh Kombinasi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan)

Hipotesis ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua faktor ini bekerja bersama-sama, dimana pelatihan memberikan keterampilan teknis, sementara pengembangan memperkuat

potensi dan kesiapan karyawan untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Metode kuantitatif sendiri merupakan teknik penelitian yang fokus pada pengumpulan serta analisis data berbentuk angka secara objektif, yang digunakan untuk menggambarkan, meramalkan, atau mengendalikan variabel yang diteliti. Temuan dari penelitian ini disajikan dalam bentuk data numerik dan grafik, serta digunakan untuk menguji maupun membuktikan teori atau asumsi yang telah dikembangkan sebelumnya (Sugiyono, 2023).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT ASW Food Manufacture yang berlokasi di Jalan Pertahanan I No. 7, Timbang Deli, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148. PT ASW Food Manufacture atau dikenal sebagai PT Asia Sakti Wahid Foods merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi, distribusi, dan ekspor berbagai produk makanan seperti biskuit, wafer, dan coklat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978 dan berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berjalan secara

berkelanjutan, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan telah memenuhi standar kualitas internasional dan memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, sehingga mendukung proses penelitian.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu November 2024 sampai dengan tahun 2026. Rentang waktu tersebut mencakup tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan yang berjumlah 139 orang. Adapun waktu penelitian yang dilakukan sebagai berikut

Table 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024	2025	2026
1	Pengajuan Judul	✓		
2	Penyelesaian Proposal	✓		
3	Revisi Proposal		✓	
4	Seminar Proposal		✓	
5	Penelitian		✓	
6	Seminar Hasil		✓	
7	Revisi Seminar Hasil		✓	
8	Sidang Meja Hijau		✓	
9	Revisi Sidang Meja Hijau			✓

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Djarwanto dalam (Hidayat, 2017), populasi adalah keseluruhan unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dapat berupa individu, kelompok, institusi, maupun objek tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan yang berjumlah 139 orang. Karyawan kontrak tidak termasuk dalam populasi penelitian karena penelitian difokuskan pada karyawan tetap yang memiliki masa kerja dan keterikatan organisasi yang lebih stabil.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan apabila jumlah populasi relatif besar sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh populasi secara rinci karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya.

Namun, dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan adalah sebanyak 139 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 139 orang karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan, sehingga seluruh

populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik sampling jenuh diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih akurat karena seluruh anggota populasi terlibat secara langsung dalam pengumpulan data.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas mengenai variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara empiris.

Berikut tabel definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Menurut Ahli	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan (X1)	Menurut Gary Dessler (2020), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan.	Pelatihan adalah program peningkatan keterampilan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap PT ASW Food Manufacture.	Kesesuaian materi, metode pelatihan, kualitas instruktur, evaluasi pelatihan
Pengembangan Karyawan (X2)	Menurut Raymond A. Noe (2017), pengembangan karyawan merupakan upaya terencana untuk meningkatkan kapasitas individu dalam jangka panjang.	Pengembangan karyawan adalah upaya perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kesiapan karier karyawan tetap secara berkelanjutan.	Peningkatan kompetensi, kesiapan promosi, motivasi kerja, kinerja jangka panjang, loyalitas
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan tetap PT ASW Food Manufacture sesuai dengan standar perusahaan.	Pencapaian target, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, disiplin

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan yang berjumlah 139 orang sebagai responden. Data ini berkaitan dengan variabel pelatihan, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan. Selain melalui kuesioner, data primer juga diperoleh melalui observasi dan wawancara singkat guna memperkuat informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu melalui dokumen dan sumber tertulis yang relevan dengan penelitian. Data ini meliputi sejarah dan perkembangan perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta uraian tugas masing-masing bagian di PT ASW Food Manufacture Medan. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan teori pelatihan, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan sebagai landasan teori dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Pengamatan (Observation)

Yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas kerja karyawan di PT ASW Food Manufacture Medan. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi pelatihan, pengembangan, serta kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

2. Daftar Pertanyaan (Questionnaire)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (angket) yang telah disusun sebelumnya kepada responden, yaitu seluruh karyawan tetap PT ASW Food Manufacture Medan sebanyak 139 orang. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Skala Likert**, dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan ketepatan instrumen (kuesioner) dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel pelatihan, pengembangan karyawan, dan kinerja karyawan secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Uji validitas dilakukan kepada responden di luar sampel penelitian sebanyak 139 orang karyawan tetap yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,782	0,1666	Valid
X1.2	0,682	0,1666	Valid
X1.3	0,752	0,1666	Valid
X1.4	0,769	0,1666	Valid
X1.5	0,705	0,1666	Valid
X1.6	0,794	0,1666	Valid
X1.7	0,727	0,1666	Valid
X1.8	0,680	0,1666	Valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,855	0,1666	Valid
X2.2	0,785	0,1666	Valid
X2.3	0,821	0,1666	Valid
X2.4	0,725	0,1666	Valid

X2.5	0,803	0,1666	Valid
X2.6	0,707	0,1666	Valid
X2.7	0,807	0,1666	Valid
X2.8	0,796	0,1666	Valid
X2.9	0,247	0,1666	Valid
X2.10	0,317	0,1666	Valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	0,847	0,1666	Valid
Y.2	0,465	0,1666	Valid
Y.3	0,844	0,1666	Valid
Y.4	0,816	0,1666	Valid
Y.5	0,806	0,1666	Valid
Y.6	0,764	0,1666	Valid
Y.7	0,801	0,1666	Valid
Y.8	0,778	0,1666	Valid
Y.9	0,561	0,1666	Valid
Y.10	0,537	0,1666	Valid
Y.11	0,62	0,1666	Valid
Y.12	0,752	0,1666	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Situmorang & Lufti, 2014). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Ghazali (2011), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan semakin mendekati 1 maka semakin tinggi tingkat reliabilitasnya.

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachh Alpha	Nilai Indeks	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,877	0,7	Reliabel
Pengembangan Karyawan (X2)	0,882	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,7	Reliabel

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis grafik melalui SPSS, yaitu:

1. **Histogram**, dengan ketentuan bahwa data yang berdistribusi normal akan membentuk pola lonceng (bell shaped).
2. **Normal Probability Plot (P-P Plot)**, dengan ketentuan:
 - 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Karyawan) dalam model

regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian adalah:

- 1) Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan Karyawan

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error (tingkat kesalahan)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Karyawan) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Kriteria pengujian:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pelatihan dan Pengembangan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian:

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Pelatihan dan Pengembangan Karyawan) dalam menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sehingga model regresi dikatakan semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ASW Food Manufacture. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung sebesar 8,460 yang lebih besar dari t-tabel 1,977, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- 2 Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ASW Food Manufacture. Hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,722 yang lebih besar dari t-tabel 1,977, serta nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik program pengembangan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan, maka kemampuan, kompetensi, serta potensi karyawan akan semakin berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 3 Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ASW Food Manufacture. Hal ini dapat dilihat dari nilai F -hitung sebesar 35,975 yang lebih besar dari F -tabel 3,06, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,546 atau 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik saran sebagai berikut:

1. Pelatihan Karyawan

PT ASW Food Manufacture perlu meningkatkan intensitas serta kualitas program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Materi pelatihan sebaiknya tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup penguasaan *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan

kepemimpinan. Selain itu, perusahaan dapat menggunakan metode pelatihan yang bervariasi, misalnya *on the job training*, simulasi, maupun pelatihan berbasis teknologi, agar karyawan lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan industri makanan.

2. Pengembangan Karyawan

Perusahaan diharapkan memperkuat program pengembangan karyawan melalui penyusunan jalur karier yang jelas, pemberian kesempatan promosi berbasis prestasi, serta rotasi kerja untuk memperluas wawasan karyawan. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

3. Integrasi Pelatihan dan Pengembangan

Karena pelatihan dan pengembangan terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, PT ASW Food Manufacture perlu mengintegrasikan keduanya dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Kombinasi yang baik antara peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan dukungan karier melalui pengembangan akan menciptakan karyawan yang kompeten, loyal, serta memiliki daya saing tinggi.

4. Faktor Lain di Luar Model Penelitian

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar pelatihan dan pengembangan yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi.

Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut agar perbaikan kinerja dapat lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Arthur, W., Jr., Bennett, W., Jr., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugroho, D. (2021). Analisis program pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 145–156.
- Pratama, A. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 78–89.
- Rahman, A., Novriansyah, E., Hepi Ayu Lestari, N. A., Nala Agustin, & Hendra Riofita. (2023). *Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan*. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1(5), 342–347.
- Rahmawati, S. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 7(3), 201–212.
- Ramadhani, G. A. A. (2024). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(3), 886–902.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wahyudi, Y. (2023). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dinamika Rent di Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 3(3), 428–433.

Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner

Responden Yth.

Saya Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Nama : Geri Asmana

Npm : 218320217

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih kepada kesediaan anda dalam mengisi kuisisioner ini yang dibuat untuk penelitian skripsi saya yang berjudul *“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASW FOOD MANUFACTURE”* dalam rangka syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Anda terpilih menjadi responden ini dalam rangka untuk mengumpulkan data, tidak ada penilaian benar atau salah dalam pengumpulan data ini sehingga peneliti mengharapkan tidak ada jawaban yang kosong. Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan dengan profesionalitas dan etika penelitian. Oleh sebab itu, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas anda. Semua jawaban anda akan dirahasiakan dan hanya dipakai dalam penelitian ini. Atas waktu dan partisipasinya, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Geri Asmana

A. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

B. Petunjuk Pengisian

Berikut tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda anggap Setuju dengan jawaban pada Anda. Berikut Keterangan Jawaban dan Skor Penilaian:

Skor Nilai Angket

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

C. Kusioner Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	A. Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan					
1	Pelatihan yang saya ikuti menambah pengetahuan dalam pekerjaan saya.					
2	Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan keterampilan kerja saya.					
	B. Perubahan Perilaku					
3	Setelah pelatihan, saya lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Pelatihan membuat saya lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
	C. Peningkatan Kinerja					
5	Pelatihan yang saya ikuti berdampak pada peningkatan hasil kerja saya.					
6	Setelah pelatihan, kualitas pekerjaan saya menjadi lebih baik.					
	D. Tingkat Kepuasan Peserta					
7	Saya merasa puas dengan materi pelatihan yang diberikan perusahaan.					
8	Saya merasa puas dengan manfaat pelatihan bagi pengembangan diri saya.					

Pengembangan Karyawan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Peningkatan Kompetensi						
1	Program pengembangan karyawan meningkatkan pengetahuan saya dalam pekerjaan.					
2	Program pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan saya dalam melaksanakan tugas.					
B. Kesiapan Promosi						
3	Program pengembangan karyawan mempersiapkan saya untuk jenjang karir yang lebih tinggi.					
4	Program pengembangan karyawan meningkatkan peluang saya untuk dipromosikan.					
C. Motivasi Kerja						
5	Program pengembangan karyawan membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.					
6	Program pengembangan karyawan meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
D. Kinerja Jangka Panjang						
7	Program pengembangan karyawan membantu saya menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang.					
8	Program pengembangan karyawan memberikan manfaat bagi pengembangan karir saya di masa depan.					
E. Retensi dan Loyalitas Karyawan						
9	Program pengembangan karyawan membuat saya lebih ingin bertahan bekerja di organisasi ini.					
10	Program pengembangan karyawan meningkatkan loyalitas saya terhadap organisasi.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Pencapaian Target Kerja						
1	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan.					
B. Kualitas Kerja						
3	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang baik sesuai standar perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang rapi dan teliti.					
C. Produktivitas						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan					

	jumlah yang sesuai harapan perusahaan.					
6	Saya dapat bekerja secara efisien untuk meningkatkan produktivitas.					
	D. Kemampuan Beradaptasi					
7	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.					
8	Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap teknologi atau sistem kerja baru.					
	E. Disiplin Kerja					
9	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
10	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja.					
	F. Tanggung Jawab					
11	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi kesulitan.					

Lampiran 3. Jawaban Responden Pad Variabel Pelatihan (X1)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	5	4	5	4	5	4	5	36
3	5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	4	4	4	5	4	5	5	36
6	4	5	4	5	4	5	4	5	36
7	3	4	4	4	5	4	5	5	34
8	5	4	4	5	4	5	4	5	36
9	5	4	4	4	5	4	5	4	35
10	5	4	5	4	5	4	5	4	36
11	5	4	5	4	5	4	5	4	36
12	4	5	5	5	4	5	4	4	36
13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
14	5	4	5	4	5	4	5	4	36
15	2	3	1	2	2	3	1	2	16
16	4	3	5	5	4	5	3	4	33
17	4	4	3	5	4	5	5	3	33
18	5	5	3	4	3	5	5	4	34
19	5	5	3	4	3	5	5	4	34
20	5	4	5	5	3	4	5	4	35
21	1	2	3	1	2	2	3	2	16
22	4	4	5	5	5	4	4	4	35
23	5	4	5	5	4	5	4	5	37
24	4	5	3	4	4	3	5	4	32
25	4	5	5	4	4	4	5	4	35
26	5	4	5	4	5	4	5	5	37
27	4	4	5	3	4	3	5	5	33
28	5	4	5	4	5	4	5	4	36
29	1	2	3	2	2	3	1	3	17
30	5	5	3	4	3	5	5	4	34
31	5	4	5	4	5	4	5	4	36
32	2	3	2	3	3	1	2	1	17
33	5	3	4	4	3	5	4	4	32
34	4	4	4	5	5	4	4	4	34
35	4	4	5	3	4	3	5	5	33
36	5	4	5	4	5	4	5	5	37
37	4	5	4	5	4	4	4	5	35
38	4	5	5	4	4	5	4	4	35
39	4	5	4	4	5	4	4	5	35
40	4	5	5	4	5	4	4	4	35
41	5	4	5	4	4	4	5	4	35
42	5	4	5	5	4	4	4	5	36
43	4	5	4	4	5	4	5	4	35
44	2	3	2	1	3	3	2	3	19
45	5	4	5	4	5	4	5	4	36
46	4	4	4	5	4	4	5	4	34
47	5	5	5	4	5	4	4	4	36
48	4	5	4	4	5	4	4	5	35
49	5	4	5	4	5	4	5	4	36

50	4	5	4	4	4	4	5	5	35
51	2	3	1	3	2	2	3	1	17
52	5	5	4	5	4	4	5	4	36
53	3	1	2	3	3	1	3	2	18
54	2	3	3	1	3	2	3	2	19
55	4	5	4	4	5	5	4	5	36
56	2	2	1	2	3	2	2	1	15
57	4	5	5	4	4	5	4	5	36
58	4	4	5	4	5	5	4	4	35
59	2	3	2	2	3	1	3	2	18
60	2	3	3	1	3	2	3	1	18
61	2	3	3	1	3	2	3	1	18
62	4	4	4	5	5	5	4	5	36
63	4	4	5	5	4	4	5	4	35
64	4	4	4	5	4	5	4	4	34
65	5	4	5	5	4	4	4	5	36
66	4	4	4	5	5	4	4	5	35
67	5	5	5	5	4	5	5	5	39
68	5	4	4	5	4	4	4	4	34
69	5	5	3	4	3	5	5	4	34
70	4	5	5	4	4	5	5	5	37
71	3	5	4	4	5	4	5	5	35
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	4	4	3	5	5	3	5	4	33
74	4	4	4	5	4	4	4	4	33
75	4	4	5	5	4	4	4	5	35
76	5	5	3	4	3	4	4	3	31
77	4	5	5	4	4	4	4	5	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	5	5	4	5	3	4	4	3	33
80	4	5	5	4	4	5	4	4	35
81	5	4	5	5	3	4	3	5	34
82	4	5	4	4	5	4	5	4	35
83	5	5	5	5	5	5	5	4	39
84	3	5	4	3	4	3	5	3	30
85	5	5	5	5	4	5	4	4	37
86	4	4	4	4	4	3	4	5	32
87	5	5	5	5	4	4	5	4	37
88	4	4	5	5	4	5	4	4	35
89	3	3	3	3	4	4	5	4	29
90	5	5	5	5	5	5	4	4	38
91	4	4	4	4	4	4	4	4	32
92	5	5	4	5	5	4	3	5	36
93	4	4	4	4	5	5	4	5	35
94	4	4	4	4	5	4	4	4	33
95	4	4	5	5	5	5	5	5	38
96	4	4	5	4	4	4	5	5	35
97	4	5	3	4	5	5	4	4	34
98	4	5	5	4	2	1	1	4	26
99	3	3	4	3	4	5	5	4	31
100	3	4	4	4	1	1	2	4	23
101	4	4	5	5	5	4	5	4	36
102	4	4	4	4	4	5	5	4	34

103	4	4	4	4	2	2	1	3	24
104	4	5	5	5	5	4	5	3	36
105	5	5	5	5	1	3	2	4	30
106	4	3	4	4	2	3	1	3	24
107	5	5	5	5	5	4	4	2	35
108	5	5	5	5	4	5	4	5	38
109	5	4	4	4	4	4	5	4	34
110	4	4	4	4	5	5	4	4	34
111	4	4	4	4	4	4	5	4	33
112	4	4	4	4	1	1	3	5	26
113	5	5	5	5	5	5	4	3	37
114	4	4	4	4	1	2	1	4	24
115	4	4	4	4	4	5	4	5	34
116	4	4	4	4	4	5	4	4	33
117	4	4	4	4	5	5	4	4	34
118	3	4	3	4	3	2	2	5	26
119	4	4	2	3	2	2	1	5	23
120	5	5	5	5	1	2	1	4	28
121	4	4	4	4	1	2	2	5	26
122	4	4	4	4	4	3	5	3	31
123	4	4	4	4	5	4	5	5	35
124	5	5	5	5	4	4	3	4	35
125	4	5	4	4	4	4	4	4	33
126	4	4	4	4	4	2	4	5	31
127	5	5	5	5	4	4	5	4	37
128	4	4	4	4	5	4	5	3	33
129	4	4	4	4	3	3	3	4	29
130	5	5	5	5	4	5	5	4	38
131	4	4	4	4	5	5	5	5	36
132	2	5	3	5	4	4	4	5	32
133	5	5	5	5	5	5	5	4	39
134	3	3	3	3	4	4	4	4	28
135	5	5	5	5	5	5	5	4	39
136	4	4	4	4	4	4	4	3	31
137	5	5	4	4	2	4	2	4	30
138	4	4	4	4	5	5	5	4	35
139	5	5	5	5	4	4	4	4	36

Lampiran 4. Jawaban Responden Pada Variabel Pengembangan Karyawan

(X2)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	44
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
7	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	40
8	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
9	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
10	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
11	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
12	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
13	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
14	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
15	2	3	1	2	2	3	1	2	4	5	25
16	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	42
17	4	4	3	5	4	5	5	3	3	3	39
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	45
19	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	44
20	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
22	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
25	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
26	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
31	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
32	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	24
33	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	41
34	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	42
35	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	41
36	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	43
37	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	41
38	1	2	1	3	2	3	1	2	4	4	23
39	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	44
40	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
41	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	44
42	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
43	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
44	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2	40
45	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
46	2	3	1	1	2	3	2	3	4	4	25
47	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	43

48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
49	2	3	1	3	3	2	3	1	4	4	26
50	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	39
51	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	43
52	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	42
53	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
54	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	41
55	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
56	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
57	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
58	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
59	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
61	2	3	1	3	2	3	3	2	4	4	27
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
63	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
64	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
65	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
66	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
67	4	4	5	3	4	4	5	5	2	4	40
68	2	3	2	3	1	2	2	3	5	5	28
69	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	40
70	1	2	3	2	3	1	2	1	5	5	25
71	2	3	1	3	2	2	3	1	4	4	25
72	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
73	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	23
74	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
75	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41
76	3	1	3	3	2	3	1	3	4	3	26
77	1	3	2	2	3	1	3	2	4	4	25
78	1	3	2	2	3	1	2	3	5	5	27
79	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
80	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
81	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
83	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
84	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
85	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
86	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	41
87	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
88	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	41
89	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
90	4	3	5	5	4	5	3	4	3	3	39
91	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
92	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	45
93	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	44
94	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
95	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
96	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
97	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
98	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
99	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
100	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45

101	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
102	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
103	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
104	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
105	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
106	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	24
107	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	41
108	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	42
109	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	41
110	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	43
111	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	41
112	1	2	1	3	2	3	1	2	4	4	23
113	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	44
114	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
115	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	44
116	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
117	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
118	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2	40
119	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
120	2	3	1	1	2	3	2	3	4	4	25
121	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	43
122	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
123	2	3	1	3	3	2	3	1	4	4	26
124	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	39
125	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	43
126	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	42
127	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
128	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	41
129	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
130	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
131	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
132	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
133	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
135	2	3	1	3	2	3	3	2	4	4	27
136	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
137	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
138	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
139	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43

Lampiran 5. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	49
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	50
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	50
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	49
6	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
8	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	55
9	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	54
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
11	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	51
12	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
15	2	3	1	2	1	2	3	2	5	5	4	5	35
16	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	51
17	4	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	5	49
18	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	55
19	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	53
20	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	52
21	2	3	1	2	3	1	2	1	5	5	5	4	34
22	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
23	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	55
24	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	49
25	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	51
26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	54
27	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	51
28	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	55
29	2	3	1	2	2	3	1	3	5	5	4	5	36
30	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	52
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
32	2	3	1	3	2	3	3	2	5	5	4	4	37
33	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	48
34	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	4	4	49
35	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	51
36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
37	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	53
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	50
39	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	51
40	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	54
41	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	54
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	53
43	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	53
44	1	3	2	3	2	1	3	2	4	3	5	4	33
45	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	55
46	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
47	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	54
48	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	55
49	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53
50	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
51	3	1	3	3	2	3	2	1	4	4	5	4	35
52	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	50
53	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	5	4	30
54	2	3	1	2	2	3	1	3	5	5	4	4	35
55	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	51
56	2	1	3	2	1	2	2	3	4	4	5	4	33
57	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	54
58	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	55
59	1	2	2	3	1	3	2	3	4	4	4	4	33
60	2	3	2	2	3	1	2	3	4	4	4	4	34
61	3	2	3	3	1	3	2	3	4	5	4	4	37

62	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	52
63	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	54
64	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
65	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	54
66	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
67	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	53
68	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	50
69	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	3	51
70	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	55
71	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	53
72	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	53
73	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	54
74	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
75	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	54
76	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	51
77	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
78	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
79	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	53
80	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	53
81	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	54
82	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
83	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
84	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	53
85	4	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	32
86	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	50
87	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	50
88	3	5	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	49
89	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	51
90	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	48
91	4	4	1	2	1	3	2	3	1	2	4	4	31
92	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	52
93	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	53
94	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	52
95	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	55
96	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	56
97	4	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	2	47
98	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
99	5	5	2	3	1	1	2	3	2	3	4	4	35
100	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	51
101	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
102	4	4	2	3	1	3	3	2	3	1	4	4	34
103	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	48
104	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	52
105	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	52
106	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	53
107	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	2	49
108	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	54
109	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	52
110	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
111	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
112	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55
113	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
114	4	5	2	3	1	3	2	3	3	2	4	4	36
115	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
116	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
117	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
118	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
119	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
120	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	2	4	50
121	4	5	2	3	2	3	1	2	2	3	5	5	37
122	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	45
123	4	4	1	2	3	2	3	1	2	1	5	5	33
124	4	4	2	3	1	3	2	2	3	1	4	4	33
125	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56
126	5	4	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	32
127	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53

128	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	46
129	4	5	3	1	3	3	2	3	1	3	4	3	35
130	5	4	1	3	2	2	3	1	3	2	4	4	34
131	3	5	1	3	2	2	3	1	2	3	5	5	35
132	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	52
133	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	52
134	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	54
135	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
136	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	48
137	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	50
138	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
139	2	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	46



Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.546	.536	4.91230
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

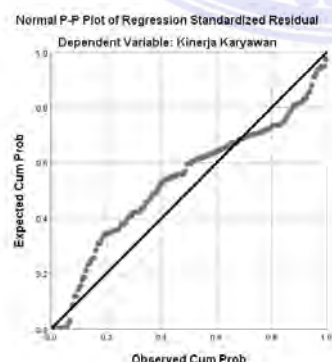
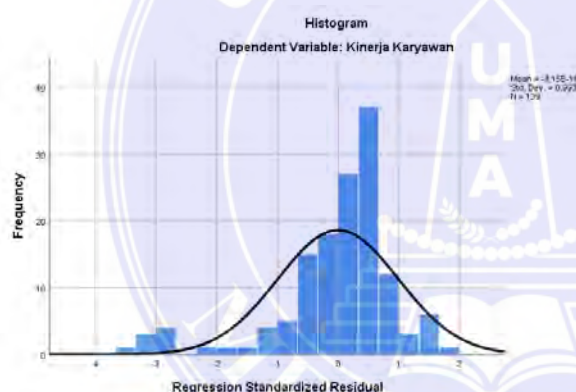
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2456.868	2	1228.434	35.975	.000 ^b
	Residual	4643.953	136	34.147		
	Total	7100.820	138			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan, Pelatihan						

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.979	3.909		.000
	Pelatihan	.748	.088	.598	.000
	Pengembangan Karyawan	.215	.079	.182	.007
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

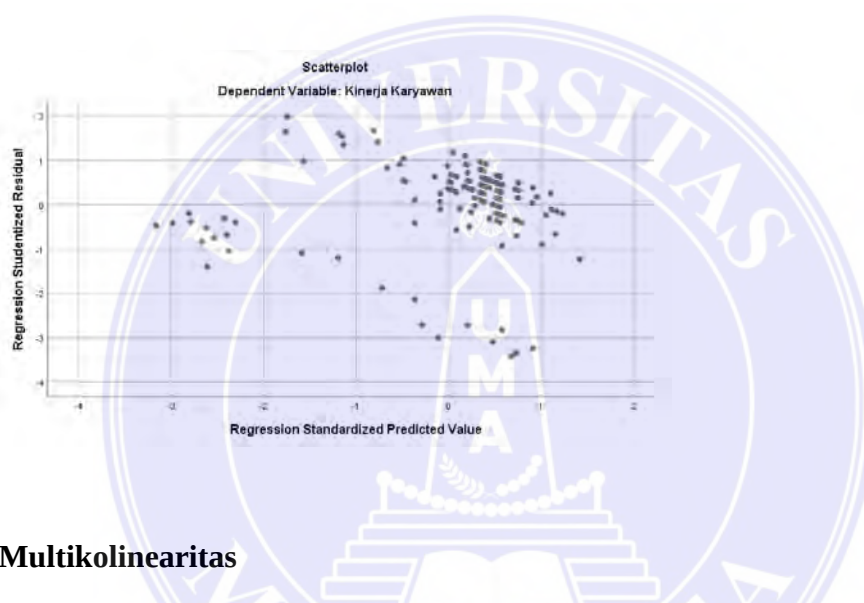
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.80101974
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.041
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.998	2.778		2.519	.013
	Pelatihan	-.097	.063	-.134	-1.543	.125
	Pengembangan Karyawan	.004	.056	.007	.081	.936

a. Dependent Variable: ABS_RES



Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.979	3.909		7.158	.000		
	Pelatihan	.748	.088	.598	8.460	.000	.962	1.039
	Pengembangan Karyawan	.215	.079	.182	2.722	.007	.962	1.039
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Output Validitas

Uji Validitas Pelatihan (X1)

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.587**	.663**	.715**	.327**	.509**	.420**	.485**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.2	Pearson Correlation	.587**	1	.490**	.607**	.264**	.455**	.323**	.469**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.3	Pearson Correlation	.663**	.490**	1	.602**	.404**	.441**	.393**	.511**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.4	Pearson Correlation	.715**	.607**	.602**	1	.325**	.527**	.321**	.549**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.5	Pearson Correlation	.327**	.264**	.404**	.325**	1	.617**	.738**	.306**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.6	Pearson Correlation	.509**	.455**	.441**	.527**	.617**	1	.605**	.440**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.7	Pearson Correlation	.420**	.323**	.393**	.321**	.738**	.605**	1	.316**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.8	Pearson Correlation	.485**	.469**	.511**	.549**	.306**	.440**	.316**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.782**	.682**	.752**	.769**	.705**	.794**	.727**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Uji Validitas Pengembangan Karyawan (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.513**	.796**	.545**	.709**	.619**	.691**	.634**	.132	.043	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.122	.617	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.2	Pearson Correlation	.513**	1	.490**	.598**	.548**	.568**	.683**	.670**	.106	.171*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.214	.045	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.3	Pearson Correlation	.796**	.490**	1	.421**	.722**	.536**	.624**	.679**	.157	.000	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.065	1.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.4	Pearson Correlation	.545**	.598**	.421**	1	.507**	.690**	.500**	.541**	.020	.080	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.812	.348	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.5	Pearson Correlation	.709**	.548**	.722**	.507**	1	.489**	.719**	.540**	.146	-.036	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.087	.670	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.6	Pearson Correlation	.619**	.568**	.536**	.690**	.489**	1	.392**	.570**	-.024	-.128	.707**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.778	.134	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.7	Pearson Correlation	.691**	.683**	.624**	.500**	.719**	.392**	1	.520**	.082	.171*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.337	.044	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.8	Pearson Correlation	.634**	.670**	.679**	.541**	.540**	.570**	.520**	1	.083	.110	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.333	.197	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.9	Pearson Correlation	.132	.106	.157	.020	.146	-.024	.082	.083	1	.354**	.247**
	Sig. (2-tailed)	.122	.214	.065	.812	.087	.778	.337	.333		.000	.003
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.10	Pearson Correlation	.043	.171*	.000	.080	-.036	-.128	.171*	.110	.354**	1	.317*
	Sig. (2-tailed)	.617	.045	1.000	.348	.670	.134	.044	.197	.000		.001
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.855**	.785**	.821**	.725**	.803**	.707**	.807**	.796**	.247**	.317*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.472**	.439**	.424*	.361**	.406*	.398**	.350**	.008	.077	.065	.074	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.923	.365	.447	.384	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.2	Pearson Correlation	.472**	1	.245**	.329*	.380**	.289*	.327**	.342**	-.018	.024	-.090	.110	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.001	.000	.000	.831	.777	.293	.196	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.3	Pearson Correlation	.439**	.245**	1	.642*	.751**	.663*	.713**	.684**	.438**	.360**	.018	-.062	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.836	.468	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.4	Pearson Correlation	.424**	.329**	.642**	1	.537**	.705*	.616**	.654**	.455**	.410**	.053	.048	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.532	.578	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.5	Pearson Correlation	.361**	.380**	.751**	.537*	1	.505*	.726**	.604**	.398**	.388**	.044	-.035	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.610	.686	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.6	Pearson Correlation	.406**	.289**	.663**	.705*	.505**	1	.532**	.692**	.326**	.315**	-.049	.026	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.564	.764	.000

	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.7	Pearson Correlation	.398**	.327**	.713**	.616*	.726**	.532*	1	.569**	.418**	.299**	.030	.018	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.727	.830	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.8	Pearson Correlation	.350**	.342**	.684**	.654*	.604**	.692*	.569**	1	.336**	.374**	-.091	-.060	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.287	.479	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.9	Pearson Correlation	.008	-.018	.438**	.455*	.398**	.326*	.418**	.336**	1	.611**	.022	.091	.561**
	Sig. (2-tailed)	.923	.831	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.801	.285	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.10	Pearson Correlation	.077	.024	.360**	.410*	.388**	.315*	.299**	.374**	.611**	1	.022	.053	.537**
	Sig. (2-tailed)	.365	.777	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.796	.536	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.11	Pearson Correlation	.065	-.090	.018	.053	.044	-.049	.030	-.091	.022	.022	1	.318**	.620
	Sig. (2-tailed)	.447	.293	.836	.532	.610	.564	.727	.287	.801	.796		.000	.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.12	Pearson Correlation	.074	.110	-.062	.048	-.035	.026	.018	-.060	.091	.053	.318**	1	.752
	Sig. (2-tailed)	.384	.196	.468	.578	.686	.764	.830	.479	.285	.536	.000		.000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.563**	.465**	.844**	.816*	.806**	.764*	.801**	.778**	.561**	.537**	.620	.752	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

Lampiran 9. Hasil Uji Reabilitas

Reabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	8

Reabilitas Pengembangan Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	12