

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN
ROCKET CHICKEN CABANG PALEMBANG**

S K R I P S I



Oleh:

**MURTI YULIANI
17 22 0010
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG
2021**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG PALEMBANG**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

MURTI YULIANI

17 22 0010

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG
PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MURTI YULIANI
17 22 0010
MANAJEMEN

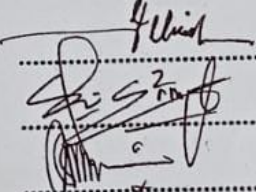
Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal
Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Ellys,SE.,M.P

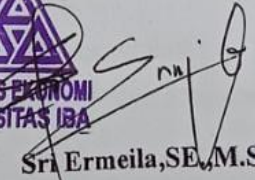
Anggota : Sri Ermeila,SE.,M.Si

Anggota : Asma Mario,SE.,MM


.....
.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi




Sri Ermeila,SE.,M.Si



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MURTI YULIANI
NPM : 17 22 0010
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG
PALEMBANG
Tanggal Persetujuan : April 2021

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua

Ellys, SE., M.P

Anggota

Sri Ermeila, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA

Sri Ermeila, SE., M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MURTI YULIANI
Tempat/Tangga Lahir : PALEMBANG, 14 JULI 1999
Program Studi : MANAJEMEN
NPM : 17 22 0010

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui karya ilmiah ini.

Palembang, April 2021
Yang Membuat Pernyataan



MURTI YULIANI
NPM 17220010

“MOTTO DAN PERSEMBAHAN”

Motto:

- ***Dua musuh terbesar kesuksesan adalah penundaan dan alasan. (Anonim)***
- ***“Jatuh hati tidak pernah bisa memilih. Tuhan memilihkan. Kita hanyalah korban, kecewa adalah konsekuensi, bahagia adalah bonus”.***

(Fiersa Besari)

***Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:***

Allah SWT,

Mama dan Papa Tercinta

& Ayukku Tersayang,

Keluarga Besar Kakek Rohim &

Kakek Yuswari,

Para Pendidik Yang Terhormat,

Sahabat-Sahabatku,

Teman Seperjuangan Angkatan'17,

Dan Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya. Shalawat serta salam terlimpah atas Rasulullah SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang”**, agar dapat menyelesaikan kewajiban dalam menempuh pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.

Dengan selesainya penulisan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak, antara lain:

- Kedua orang tua, Papa Achmad Muslimin dan Mama Siti Maliah yang senantiasa selalu memberikan do'a dan dukungan penuh kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
- Ayukku, Apri Jumiany yang memberikan doa dan membantu dalam menyusun skripsi.
- Bapak Dr. Tarech Rasyid, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang serta sebagai Anggota Pembimbing penelitian ini.
- Ibu Asma Mario, SE.,MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi serta sebagai penelaah penelitian ini.
- Ibu Ellys, SE.,M.P sebagai Ketua Pembimbing penelitian ini.

- Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap, SE.,MM sebagai Pembimbing Akademik penulis di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas IBA Palembang.
- Dosen-dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama proses kuliah 4 tahun ini.
- Sahabat-sahabatku Putri Wulandari, Fenny, Ama, Ayu, Nefi dan Ajeng yang selalu memberikan semangat dan sedia membantu penulis dari awal penyusunan skripsi.
- Mbak Rina, Mbak Icha, Mbak Vivi, Mbak Putri, Mbak Ainun, Kak Didi dan Kak Rico yang selalu memberikan semangat, dukungan dan memberi bantuan dalam penyusunan skripsi.
- Karyawan perpustakaan Universitas IBA, Ibu Lia, Bapak Galih dan Ibu Cici yang sudah membantu penulis dalam mencari bahan-bahan untuk menyusun skripsi penulis.
- Teman-teman seperjuangan, Manajemen Angkatan 2017.
- Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih sangat jauh dari kata sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian, penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, semoga hasil karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. Aamiin.

Palembang, April 2021

Penulis

MURTI YULIANI

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG PALEMBANG

Oleh:

MURTI YULIANI

Penulis skripsi ini dibawah bimbingan:

Ellys, SE., M.P
Sebagai Ketua

Sri Ermeila, SE., M.Si
Sebagai Anggota

Penelitian ini berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken cabang Palembang. Menurut **Veithzal Rivai (2018)**, Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Busro (2018)** pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Menurut **Kasmir (2017)**, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang dan analisis regresi linier berganda dimana variabel bebasnya adalah pelatihan (X1) dan pengembangan karir (X2) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,106 atau 10,6% dan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4% dan Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,6%. Jadi, baik secara simultan maupun parsial pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis memberikan saran sebaiknya Rocket Chicken terus melakukan atau mengadakan pelatihan dan pengembangan karir di dalam perusahaan terhadap karyawan-karyawannya dengan memperbaiki beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaannya sehingga kinerja karyawan yang akan ditunjukkan oleh karyawan juga semakin baik.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG PALEMBANG

By:

MURTI YULIANI

This thesis writer is under guidance:

Ellys, SE., M.P
as Chairman

Sri Ermeila, SE., M.Si
as a Member

This study entitled The Effect of Training and Career Development on Employee Performance at the Rocket Chicken Restaurant, Palembang Branch. The purpose of this study was to determine the effect of training and career development on employee performance at the Rocket Chicken Restaurant Palembang branch. According to **Veithzal Rivai (2018)**, training is a process of systematically changing employee behavior to achieve organizational goals. According to **Busro (2018)** career development is a vertical development experienced by a person in a series of staffing arrangements and is used as a basis for payroll. According to **Kasmir (2017)**, performance is the result of a person's work and work behavior in a period, usually 1 year.

The research design used is a quantitative descriptive research design. Where to collect primary data by distributing questionnaires to 40 employees at the Rocket Chicken Restaurant Palembang branch and multiple linear regression analysis where the independent variables are training (X1) and career development (X2) and the dependent variable is employee performance (Y).

Based on the results of this study, it show that the coefficient of determination (R square) is 0.106 or 10.6% and the remaining 89.4% is influenced by other factors which are not analyzed in this study. The influence of the training variable on employee performance is 4% and the influence of career development on employee performance is 6.6%. So, both simultaneously and partially training and career development have a significant effect on employee performance.

The author gives suggestions that Rocket Chicken should continue to conduct or hold training and career development within the company for its employees by fixing several things that are obstacles in the implementation process so that employee performance will be shown by employees also getting better.

Key word: training, career development, and employee performance.

DAFTAR ISI

Cover.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak.....	ix
Abstrack.....	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	6
1.5.1 Penelitian Terdahulu	6
1.5.2 Kerangka Teoritis.....	8
1.6 Hipotesis.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pelatihan.....	12
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	12
2.2.2 Tujuan Pelatihan	13
2.2.3 Keuntungan Pelatihan	14
2.2.4 Metode Pelatihan.....	15
2.3 Pengembangan Karir.....	19
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	19
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	20
2.3.3 Tahap-Tahap Pengembangan Karir	21
2.3.4 Isu dan Masalah Pengembangan Karir.....	23
2.4 Kinerja	24
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.4.2 Pengertian Penilaian Kinerja.....	25
2.4.3 Indikator Kinerja	26

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Objek Penelitian.....	32
3.2 Desain Penelitian	32
3.3 Operasional Variabel	32
3.4 Metode Penarikan Sampel	34
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	34
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.9 Uji Hipotesis	38
3.10 Metode Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Rocket Chicken	41
4.1.2 Visi dan Misi Rocket Chicken	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.1.4 Deskripsi Jabatan	45
4.1.5 Produk Rocket Chicken	48
4.2 Data Demografi Responden.....	48
4.2.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Pelatihan	50
4.2.2 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Pengembangan Karir ...	57
4.2.3 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja	61
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	65
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	66
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas`	67
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.1 Uji Normalitas.....	69
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	70
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.5 Uji Hipotesis	72
4.5.1 Uji F (Secara Simultan).....	72
4.5.2 Uji t (Secara Parsial)	73
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.7 Koefisien Korelasi dan Determinasi	77
4.7.1 Hasil Koefisien Korelasi	77
4.7.2 Hasil Koefisien Determinasi	78
4.8 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Simultan.....	79

4.9 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Parsial	80
4.10 Hasil Analisis Kualitatif.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
Daftar Pustaka	92

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan dan Tingkatan Jabatan Rocket Chicken	4
3.1 Operasional Variabel	33
3.2 Data Jumlah Karyawan	34
3.3 Alternatif Jawaban Skala Likert	35
3.4 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi	40
4.1 Data Responden Menurut Jabatan	48
4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin.....	49
4.3 Data Responden Menurut Usia	49
4.4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	50
4.5 Pernyataan 1 Pelatihan (X_1)	50
4.6 Pernyataan 2 Pelatihan (X_1)	51
4.7 Pernyataan 3 Pelatihan (X_1)	51
4.8 Pernyataan 4 Pelatihan (X_1)	52
4.9 Pernyataan 5 Pelatihan (X_1)	53
4.10 Pernyataan 6 Pelatihan (X_1)	53
4.11 Pernyataan 7 Pelatihan (X_1)	54
4.12 Pernyataan 8 Pelatihan (X_1)	54
4.13 Pernyataan 9 Pelatihan (X_1)	55
4.14 Pernyataan 10 Pelatihan (X_1)	55
4.15 Pernyataan 11 Pelatihan (X_1).....	56
4.16 Pernyataan 12 Pelatihan (X_1)	56
4.17 Pernyataan 1 Pengembangan Karir (X_2)	57
4.18 Pernyataan 2 Pengembangan Karir (X_2)	58
4.19 Pernyataan 3 Pengembangan Karir (X_2)	58
4.20 Pernyataan 4 Pengembangan Karir (X_2)	59
4.21 Pernyataan 5 Pengembangan Karir (X_2)	59
4.22 Pernyataan 6 Pengembangan Karir (X_2)	60
4.23 Pernyataan 7 Pengembangan Karir (X_2)	60
4.24 Pernyataan 8 Pengembangan Karir (X_2)	61
4.25 Pernyataan 1 Kinerja Karyawan (Y)	61
4.26 Pernyataan 2 Kinerja Karyawan (Y)	62
4.27 Pernyataan 3 Kinerja Karyawan (Y)	62
4.28 Pernyataan 4 Kinerja Karyawan (Y)	63
4.29 Pernyataan 5 Kinerja Karyawan (Y)	63
4.30 Pernyataan 6 Kinerja Karyawan (Y)	64
4.31 Pernyataan 7 Kinerja Karyawan (Y)	64
4.32 Pernyataan 8 Kinerja Karyawan (Y)	65
4.33 Uji Validitas Variabel Pelatihan	66
4.34 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir	66
4.35 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
4.36 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	68
4.37 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir.....	68
4.38 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	68
4.39 Uji Normalitas.....	69

4.40 Uji Multikolinieritas	70
4.41 Uji Heteroskedastisitas	71
4.42 Uji F	72
4.43 Uji t Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.44 Uji t Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.45 Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.46 Hasil Koefisien Korelasi	77
4.47 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Paradigma Penelitian	9
Gambar 4.1	Logo Rocket Chicken	43
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Rocket Chicken Palembang.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	94
Lampiran 2	Data Tabulasi Jawaban Responden	98
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini makanan cepat saji / fast food sangat diminati oleh konsumen karena menghemat waktu dan praktis. Pada dasarnya makanan adalah kebutuhan pokok bagi manusia. Dengan semakin beragamnya restoran fast food yang bermunculan dipasar, hal ini memicu persaingan antar perusahaan yang sejenis. Perusahaan terus dituntut mengembangkan kualitas produk dan pelayanan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan dan menciptakan loyalitas. Perusahaan saat ini berlomba-lomba untuk menciptakan nilai bagi pelanggan serta membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang sangat ketat.

Restoran fast food di Palembang akhir-akhir ini terus berkembang. Rocket Chicken juga merupakan salah satu restoran fast food yang ikut serta untuk bersaing didalam persaingan bisnis ini dimana Rocket Chicken Cabang Palembang memiliki 2 Area yang terbagi menjadi Area 1 dan Area 2. Area 1 merupakan cabang Rocket Chicken yang berada di luar kota Palembang. Sedangkan Area 2 merupakan cabang Rocket Chicken yang berada di dalam kota Palembang. Area 2 sendiri mempunyai 8 (delapan) gerai di setiap sudut Kota Palembang.

Rocket Chicken berdiri sejak 21 Februari 2010, mulai membuka kemitraan dan mendorong pengusaha-pengusaha baru dengan modal yang terjangkau untuk memiliki suatu usaha dibidang makanan yang dapat dikelola oleh perorangan atau berbadan hukum. Mulai tahapan proses yang panjang, akhirnya berdirilah gerai-gerai

Restoran Fast Food dengan brand Rocket Chicken. Kota asal berdiri Rocket Chicken adalah Yogyakarta. Keunggulan dari Rocket Chicken dengan membidik pangsa pasar seluruh kalangan lapisan masyarakat sehingga bisa didirikan sampai ke daerah-daerah. Sistem manajemen yang telah teruji menjadikan Rocket Chicken sebagai usaha yang mempunyai *Brand Awareness* tinggi, *prospektif*, dan *marketable*.

Setiap perusahaan pasti berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan didunia bisnis antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lain. Dalam perusahaan, kehadiran sumber daya manusia yang handal memang sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya untuk menciptakan kinerja yang baik. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan karir.

Menurut **Veithzal Rivai (2018)**, Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Metode pelatihan yang Rocket Chicken gunakan yaitu *On the Job Training (OT)*. *On the job training* atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan

supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*. Peserta yang ikut pelatihan adalah seluruh karyawan Rocket Chicken itu sendiri mulai dari karyawan bagian cook dan karyawan bagian cashier. Rocket Chicken mendatangkan langsung *Training Center* (TC) dari pusat yang berada di Yogyakarta untuk memberikan materi dan pembelajaran kepada peserta. Untuk saat ini TC yang ada di Palembang belum ada, karena belum ada yang berhasil atau lolos saat melakukan test atau seleksi untuk menjadi TC yang telah dipilih oleh *Area Manager*.

Seluruh karyawan Rocket Chicken Cabang Palembang dikumpulkan di Rocket Chicken Sukarama yang merupakan cabang pusat di Kota Palembang. Peserta pelatihan menerima penjelasan tentang pekerjaan, mulai dari menjelaskan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang bersifat rahasia dan SDM (Sumber Daya Manusia) perusahaan yang berisi mengenai penjelasan tugas dari setiap staff karyawan. Kemudian, jika Rocket Chicken mengeluarkan menu terbaru, TC atau supervisor menunjukkan pekerjaan untuk memberikan contoh kepada peserta (karyawan). Karena peserta diberi petunjuk pekerjaan, pelatihan diberikan kepada peserta atau karyawan itu sendiri. Kemudian peserta diberikan kesempatan untuk meniru pekerjaan yang telah diberikan oleh TC selama pelatihan.

Metode pelatihan dalam perusahaan pada umumnya sangat banyak pilihan, seperti melaksanakan kegiatan magang, melakukan simulasi dan lain sebagainya. Namun, sangat disayangkan Restoran Rocket Chicken untuk saat ini baru menggunakan metode *On the Job Training* atau pelatihan yang dilaksanakan di dalam perusahaan sendiri seperti seminar yang menyampaikan tata tertib dan pembagian tugas dalam perusahaan. Ada baiknya, dimasa yang mendatang Rocket Chicken bisa menggunakan metode pelatihan yang lainnya guna untuk memajukan

dan mengembangkan perusahaan. Dengan begitu para karyawan pun tidak akan merasa kaku dalam menerima materi pelatihan dari seorang *Training Center*.

Kemudian Pengembangan Karir Menurut Veithzal Rivai (2018), adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Kinerja dan pengalaman sangat berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Rocket Chicken menerima karyawan minimal tingkat pendidikan terakhirnya ialah SMA/SMK. Yang dinilai adalah kinerja nya selama bekerja di Rocket Chicken apakah bagus atau tidak.

Tingkatan jabatan dalam perusahaan Rocket Chicken terdiri dari *Dish Washer*, *Cleaning Staff*, Senior Cook, Junior Cook, Senior Cashier, Junior Cashier, Supervisor dan Training Center. Namun, dalam perusahaan ini karyawan yang jabatannya sebagai Cook dan Cashier mereka membantu pekerjaan dibagian *dish washer* dan *cleaning staff*. Jika bagian cook dan cashier sedang memiliki waktu yang kosong atau senggang, mereka bisa melakukan bersih-bersih area tempat makan dan alat makan yang kotor, dan membersihkan lantai jika kotor.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Tingkatan Jabatan
di Rocket Chicken Cabang Palembang
Tahun 2020

Nama Jabatan	Jumlah
Training Center	0 orang
Supervisor	8 orang
Senior Cashier	8 orang
Junior Cashier	8 orang
Senior Cook	8 orang
Junior Cook	8 orang
Jumlah:	40 orang

sumber: Rocket Chicken cabang Palembang 2020

Pada Restoran Rocket Chicken, syarat nilai evaluasi bulanan sangat berpengaruh untuk kenaikan jabatan dari tingkat junior ke tingkat senior baik bagian *cook* maupun *cashier*. Kemudian, karyawan yang ingin mencalonkan diri menjadi *supervisor* harus mengikuti test terlebih dahulu yaitu test *fast track*. Sedangkan untuk test menjadi *Training Center, Area Manager* yang mempunyai hak untuk memilih *Supervisor* yang akan mengikuti test tersebut. Lalu, seorang *training center* juga harus mengikuti test dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan jika ingin naik jabatan menjadi *Area Manager*.

Menurut **(Wibowo, 2016)** Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan. Kinerja merupakan indikator hasil dari pelatihan dan pengembangan karir yang sudah dilaksanakan oleh perusahaan. Karyawan masih banyak yang belum sepenuhnya menyerap hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Karyawan yang kurang sopan dalam melayani pelanggan, dan kebersihan yang masih sangat diabaikan. Hal ini yang biasa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang tentang bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawannya dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restorant Rocket Chicken Cabang Palembang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang lain dalam bentuk:

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i Universitas IBA Palembang.

b. Secara Praktis

Menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori, dan metode pengembangan karir di Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1. Penelitian Terdahulu

1. A.Sudrajat melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arthindo Utama. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan

menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Arthindo Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pengembangan karir secara parsial menyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji parsial diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,002. Namun pada hipotesa selanjutnya yang memberikan hasil negatif bahwa kedua variabel yaitu Pelatihan serta Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari uji simultan diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,000. (source: www.akrabjuara.com)

2. Ahmad Suandi melakukan penelitian pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 62 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor perwakilan Bank Indonesia cabang Provinsi Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari data kuesioner dengan menggunakan skala likert.
3. YOPIANA melakukan penelitian pada tahun 2010 yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan, salah satunya adalah pemberian pelatihan dan pengembangan karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan data sekunder berupa data karyawan dan data

penjualan PT. Thamrin Brothers Palembang dan data primer berupa hasil penyebaran kuesioner.

1.5.2. Kerangka Teoritis

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pelatihan dan pengembangan karir yang menentukan hasil dari kinerja karyawan selama bekerja.

Menurut **Veithzal Rivai (2018)**, Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.

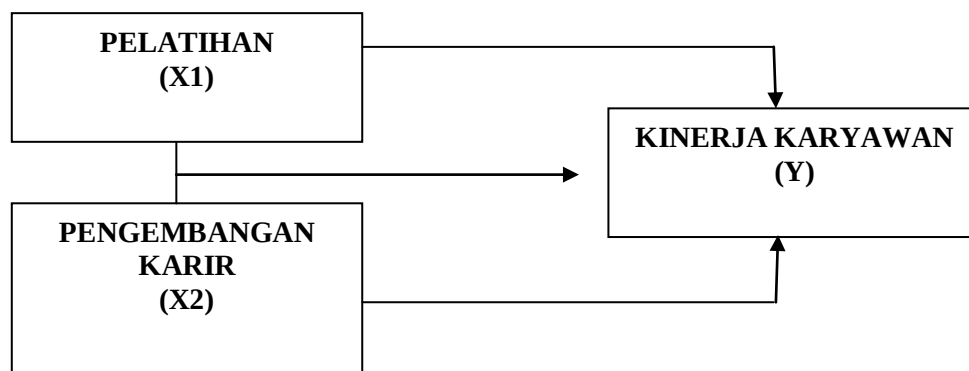
Dalam perusahaan itu sangat penting mengadakan suatu pelatihan, karena karyawan yang baru di rekrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas, dan untuk menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada misalnya standar pelaksanaan

pekerjaan dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut **Busro (2018)**, dalam suatu organisasi atau perusahaan, pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Menurut **Kasmir (2017)**, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu aksi, bukan peristiwa.

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1. Variabel Independen (X): yaitu Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2)

Menurut **Robbin (dalam Juliansyah Noor, 2015)** Variabel bebas atau *independence variable* merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X.

2. Variabel Dependen (Y): yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Robbin (dalam Juliansyah Noor, 2015)** Variabel terikat atau *dependent variable* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan simbol Y.

1.6. Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua kata yaitu hypo (belum tentu benar) dan tesis (kesimpulan). Menurut **Sugiyono (2017)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah adakah pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

H₀: Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

H₁: Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Unsur MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut **Veithzal Rivai (2018)**, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut **Kasmir (2017)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari beberapa pengertian MSDM diatas, sangat jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sebagai sekedar sumber daya utama dalam organisasi, tetapi sudah lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi aset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegrasi yang baik dipastikan organisasi tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Menurut **Gary Dessler (dalam Lijan 2017)**, pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar. Oleh sebab itu, pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut **Sinambela (2012)**, menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut **Veithzal Rivai (2018)**, pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam dan berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari penuh bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Menurut **Andrew (dalam Sedarmayanti 2017)**, Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personil non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.

Dari penjelasan mengenai pengertian dari pelatihan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus melaksanakan pelatihan guna untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.2. Tujuan Pelatihan

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2011)** berikut ini beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.

2.2.3. Keuntungan Pelatihan

Menurut **Kasmir (2017)** adapun keuntungan baik dari pelatihan bagi karyawan maupun perusahaan sebagai berikut:

1. Sikap dan Mental Karyawan

Artinya dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan dengan sebelumnya. Karyawan jadi pekerja keras dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.

2. Kerja Sama

Artinya di lembaga pelatihan karyawan diibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai. Dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja sama nantinya, sehingga kepentingan individu dapat diminimalkan.

3. Disiplin Kerja

Artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam. Disiplin artinya karyawan akan memandang penting

serta mentaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

4. Jenjang Karier

Artinya dengan melalui pelatihan calon karyawan akan dapat menentukan jenjang karier nya ke depan, karena salah satu cara untuk meningkatkan jenjang karier adalah mengikuti pelatihan sebanyak mungkin. Bahkan terkadang pelatihan dianggap sebagai salah satu syarat untuk meningkatkan jenjang karier seseorang. Oleh karena itu, setelah menyelesaikan sekian banyak pelatihan, tentu karyawan tersebut akan dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan tertentu, disamping persyaratan lain tentunya.

5. Perilaku Karyawan

Pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk memiliki perilaku yang positif sesuai aturan perusahaan. Karyawan juga akan dilatih dan dibentuk agar pandangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih positif.

2.2.4. Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Menurut **Veithzal Rivai (2018)** metode-metode pelatihan yang biasa dipakai oleh perusahaan sebagai berikut:

1. On the Job Training

On the Job Training (OT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*. Walaupun metode ini tampaknya sederhana, apabila tidak ditangani dengan tepat, beberapa masalah mungkin timbul, seperti kerusakan mesin produksi, ketidakpuasan konsumen, kesalahan melakukan filing dokumen, dan lain-lain. Untuk mencegah masalah ini, instruktur harus dipilih secara selektif.

Salah satu pendekatan *on the job training* yang sistematis adalah *Job Instruction Training* (JIT). Melalui sistem ini, instruktur pertama kali memberikan pelatihan kepada *supervisor*, dan selanjutnya *supervisor* memberikan pelatihan kepada pekerja. *On the job training* mencakup beberapa langkah. Pertama, peserta menerima penjelasan tentang pekerjaan, tujuan hasilnya dengan tekanan pada relevansi pelatihan. Kemudian pelatih menunjukkan pekerjaan untuk memberi contoh kepada peserta. Karena peserta diberi petunjuk pekerjaan, pelatihan ditransfer kepada pekerja.

Kemudian pekerja diberi kesempatan untuk meniru contoh pelatih. Demonstrasi si pelatih dan latihan peserta yang diulang-ulang sampai pekerjaan dikuasai dengan baik oleh peserta. Demonstrasi dan latihan yang berulang memberikan peluang dan umpan balik. Akhirnya, pekerja melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan, tetapi pelatih dapat saja mengunjungi peserta untuk melihat apakah ada pertanyaan.

2. Rotasi

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Meskipun rotasi sering dikaitkan dengan pekerja yang digaji berdasarkan jam kerja, ini dapat digunakan bagi jenis pekerjaan lainnya dalam suatu perusahaan. Masing-masing program memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk mengalami berbagai penugasan.

Di antara pekerja dengan bayaran perjam, rotasi menjadi cara yang efektif untuk melatih dan cukup fleksibel bagi manajemen dalam membuat penugasan. Di antara pekerja manajerial, teknik, dan profesional, rotasi dapat memberikan perspektif lebih luas, bahkan mengembangkan kemajuan karier.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Latihan sana dengan magang karena latihan berusaha memberikan contoh bagi peserta. Banyak perusahaan memakai modal latihan karena kurang resmi dibanding magang, juga karena lebih sedikit sesi ruang kelas dan diadakan bila diperlukan dan bukan program yang dirancang dengan cermat.

Latihan ditangani oleh *supervisor* atau manajer dan bukan departemen SDM. Kadang-kadang manajer atau profesional lain berminat dan berperan sebagai mentor, memberikan keterampilan dan nasihat dalam karier sekaligus. Partisipasi, umpan balik dan transfer pekerjaan lebih tinggi dalam bentuk belajar.

4. Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Simulasi mengemudi yang digunakan dalam kursus mengemudi adalah salah satu contoh. Metode pelatihan ini hampir sama dengan *vestibule training*, hanya saja simulator tersebut lebih sering menyediakan umpan balik yang bersifat instant dalam suatu kinerja. Kedua, simulasi permainan.

Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer, yang mungkin tidak boleh menggunakan metode *trial and error* untuk mempelajari pembuatan keputusan.

5. Belajar Mandiri dan Proses Belajar Terprogram

Materi instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Materi-materi ini sangat membantu apabila karyawan itu tersebar secara geografis (berjauhan jaraknya) atau ketika proses belajar hanya memerlukan interaksi secara singkat saja. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video. Beberapa prinsip belajar tercakup dalam tipe pelatihan ini.

Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booket* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah. Pembaca diarahkan untuk mengkaji kembali materi tersebut. Tentu saja *display* program komputer dapat mengganti *booket* tercetak.

Metode-metode yang dijelaskan di atas merupakan metode yang biasa digunakan oleh suatu perusahaan untuk melaksanakan pelatihan guna mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, pemilihan metode pelatihan harus dilakukan secara cermat, yaitu dengan memperhatikan siapa yang dilatih dan apa materi pelatihannya. Tidak semua jenis metode pelatihan cocok untuk digunakan pada berbagai macam materi pelatihan dan semua tingkatan karyawan.

2.3. Pengembangan Karier

2.3.1. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan Karier yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Menurut **Handoko (dalam Busro 2018)** mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier yang diinginkan.

Menurut **Marwansyah (2015)** terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut. Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka

dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Menurut **Gunarso dalam Busro (2018)**, Pengembangan Karier merupakan suatu perkembangan perjalanan karier para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. **(Widodo, 2015)**

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karier mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan kariernya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karier seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

2.3.2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier adalah mewujudkan kegiatan organisasi membantu para pegawai dalam:

- a. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- b. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi.
- c. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi.

Program pengembangan karier sangat penting bagi organisasi profit maupun nonprofit, karena mempunyai manfaat:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.
- b. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasan, rekan sesama pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja.

2.3.3. Tahap-Tahap Pengembangan Karier

Menurut **Lijan (2017)**, terdapat empat jenjang kebutuhan seorang pegawai yang akan diupayakan pada empat kategori usia, melalui empat tahapan pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

1. Fase Awal

Fasel awal atau sering disebut dengan karier awal adalah fase yang menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun awal pekerjaan. Meskipun organisasi memberikan kesempatan intership agar pegawai dapat mencoba pilihan karier yang berbeda, pegawai dapat pula mencoba berbagai pilihan jabatan melalui berbagai pelatihan. Manajer dan spesialis SDM dan pegawai itu sendiri haruslah dapat memastikan bahwa individu secara efektif berjalan bersamaan dalam organisasi. Tantangan pekerjaan tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap pengembangan karier pegawai di kemudian hari.

2. Fase Lanjutan

Fase lanjutan, yaitu fase pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, akan tetapi masih lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan pembebasan.

3. Fase Mempertahankan

Fase mempertahankan, yaitu fase dimana individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah dicapainya sebagai hasil pekerjaan pada masa yang lampau. Dalam hal ini individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Dalam perjalanan tahap ini banyak pegawai yang mengalami suatu transaksi atau perubahan pertengahan karier, yang akhirnya menjadi krisis pertengahan karier pada beberapa pegawai. Dalam tahap ini, pegawai menilai ulang pencapaiannya sampai saat itu, dan kemungkinan untuk mencapai karier pribadi dan tujuan hidup di masa mendatang.

4. Fase Pensiun

Fase pensiun, yakni individu telah melampaui suatu karier yang diharapkan dan akan berpindah ke karier yang lain sepanjang masih memiliki tenaga dan kemampuan. Sebab pada akhirnya usia tidak dapat dipungkiri ada masa berkariernya dan ada masa harus berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, disadari bahwa tidak semua orang dapat menekuni dua tiga karier dengan baik sejak dari fase awal hingga pensiun.

Selanjutnya, mereka mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugas dan bersiap pensiun. Melatih penerus, mengurangi beban kerja, atau mendelegasikan tanggung jawab kepada pegawai yang junior dapat mendahului pensiun. Bagi sebagian besar pegawai, tugas-tugas pokok periode karier akhir adalah tetap produktif dan menyediakan diri untuk pensiun yang efektif. Selama karier akhir, sebagian besar pegawai harus mengatasi keusangan setelah pertengahan karier atau masa stabil dan juga bisa usia negatif pada pekerjaan.

2.3.4 Isu dan Masalah Pengembangan Karier

Sebaik apapun suatu rencana karier yang telah dipersiapkan oleh pekerja dan telah disertai dengan tujuan karier yang wajar dan realistis, namun rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa disertai pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Walaupun departemen SDM dapat berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, yang paling bertanggung jawab adalah pegawai itu sendiri.

Sagian dalam **Widodo (2015)**, berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai yaitu:

1. *Prestasi kerja memuaskan.* Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. *Pengenalan oleh pihak lain.* Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang di promosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
3. *Kesetiaan pada organisasi.* Hal ini merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. *Pembimbing dan sponsor.* Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sementara itu, sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan kariernya.
5. *Dukungan para bawahan.* Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

6. *Kesempatan untuk bertumbuh.* Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. *Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.* Keputusan seorang pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut **Kasmir (2017)**, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut **Robbins (2017)**, Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut **Lijan (2017)**, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut **Suparyadi (2015)**, Kinerja Karyawan merupakan yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkann oleh para karyawannya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kinerja karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat menentukan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Dengan demikian, dalam melaksanakan manajemen kinerja karyawan organisasi atau perusahaan hendaknya mampu memadukan antara tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi dengan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan.

2.4.2 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mencakup sejumlah aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya, yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karier karyawan.

Menurut **David dalam Kasmir (2017)**, mengatakan bahwa *“Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job*

performance”. Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Jadi, kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan.

Menurut **Dessler dalam Suparno (2015)**, Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

2.4.2 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2016)** kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Komitmen Kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Menurut **Kasmir (2017)**, adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

8. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hanya saja terkadang masih ada perusahaan belum memikirkan arti penting penilaian kinerja. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Sedarmayanti dalam Suparno (2015)**, tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.

6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan menurut **Veithzal Rivai (2018)**, tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan dari judul yang penulis ajukan pada penelitian ini, objek yang akan menjadi bahan penelitian untuk penulis adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Restoran Rocket Chicken di 8 Cabang Palembang.

3.2. Desain Penelitian

Menurut **Malhotra dalam Juliansyah Noor (2015)**, desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Desain untuk perencanaan penelitian ini bertujuan untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat diperoleh suatu logika, baik dalam pengujian hipotesis maupun dalam membuat kesimpulan. Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif.

3.3. Operasional Variabel

1. Variabel Independen, yaitu Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2):
Variabel Independen atau variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (**Sugiyono, 2011**). Konsep Pelatihan dan Pengembangan Karir yang digunakan oleh Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang adalah proses peningkatannya kinerja setiap karyawan dimana konsep ini dilakukan secara berkala.

2. Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y): Variabel Dependen atau variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas **(Sugiyono, 2011)**. Konsep kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai dan tanggung jawab oleh karyawan Restoran Rocket Chicken berdasarkan kemampuan yang mereka miliki.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Veithzal Rivai, 2018)	- Tujuan Pelatihan - Metode Pelatihan - Materi Pelatihan	Ordinal
Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. (Busro, 2018)	- Pendidikan - Promosi Jabatan	Ordinal
Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Kasmir, 2017)	- Hasil kerja yang didapatkan. - Tanggung jawab individu.	Ordinal

3.4. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2018) Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan di Restoran Rocket Chicken sebanyak 40 orang. Berikut jumlah populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan di Rocket Chicken 8 Cabang Palembang

Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
Training Center	0 orang
Supervisor	8 orang
Senior Cashier	8 orang
Junior Cashier	8 orang
Senior Cook	8 orang
Junior Cook	8 orang
Jumlah	40 orang

sumber: Rocket Chicken cabang Palembang 2020

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis akan mengumpulkan data primer. Proses pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan kuisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan beberapa daftar pertanyaan kepada karyawan Rocket Chicken dengan harapan para karyawan akan memberikan respon atas daftar pertanyaan-pertanyaan tersebut. Dalam kuisioner ini data primer meliputi identitas karyawan dan daftar pertanyaan yang telah tersedia pilihan jawabannya yang sesuai dengan data yang dibutuhkan.

Skala yang digunakan oleh penulis ialah skala likert. Skala likert menurut Juliansyah Noor (2015) merupakan teknik mengukur sikap di mana subjek diminta

untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Singkatan	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	SS	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Menurut **Juliansyah Noor (2015)**, Validitas / kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan maka dapat diuji dengan menggunakan SPSS. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butiran instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $> 0,3$ (**Sugiyono, 2016**). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 itu berarti dianggap tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut **Juliansyah Noor (2015)**, Reliabilitas / keterandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pernyataan akan dinyatakan reliabel jika mampu memberikan hasil yang konsisten bila digunakan berulang-ulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah, kriteria yang digunakan adalah dengan melihat besarnya *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dapat disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2011).

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2011) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dilihat dari besaran kolmogorov sminov (KS) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sig $> 0,05$, data berdistribusi normal
2. Sig $< 0,05$, data tidak berdistribusi normal

3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Metode pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIP) pada model

regresi. Ketentuannya adalah variabel yang menyebabkan multikolinearitas jika nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIP berada di sekitar angka 1 (**Singgih Santoso**). Dalam penelitian ini menggunakan *SPPS ver.22*.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji korelasi Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (**Duwi Prayitno, 2009**).

3.8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel atau predictor. Pada dasarnya regresi linier berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data berskala interval atau rasio serta terdapat lebih dari satu variabel. Dalam analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda agar dapat mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut **Sugiyono (2013)** model analisis regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi faktor pelatihan

b₂ : Koefisien regresi faktor pengembangan karir

X1 : Pelatihan
 X2 : Pengembangan Karir
 Ei : Faktor Lain

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji F (Secara Simultan)

Menurut **Ghozali (2011)** Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$)

- a. $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$, H_0 diterima
- b. $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$, H_0 ditolak
- c. Apabila menggunakan tingkat signifikansi, maka pengambilan keputusan adalah:
 - a. $\text{Sig} < 0,05$, H_0 ditolak
 - b. $\text{Sig} > 0,05$, H_0 diterima

3.9.2 Uji t (Secara Parsial)

Menurut **Ghozali (2011)** Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Pengaruh hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t pada tingkat keyakinan analisis (α) 5%. Pedomannya yaitu:

- a. $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, H_0 diterima
- b. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, H_0 ditolak
- c. Apabila menggunakan tingkat signifikansi, maka pengambilan keputusan adalah:
 - a. $\text{Sig} < 0.05$, H_0 ditolak
 - b. $\text{Sig} > 0.05$, H_0 diterima

Pengujian Hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji t dan Uji f. Dalam menguji hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan uji signifikan simultan (uji statistik f) dan uji parameter individual (uji statistik t). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara persial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara persial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menentukan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *SPSS ver.22*.

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,499	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

sumber: Sugiyono (2012:87)

3.10. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Kedua metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

3.10.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dengan angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

3.10.2 Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif merupakan analisis data yang berbentuk penjabaran non statistik dengan menggunakan penalaran berdasarkan dengan teori yang berhubungan dengan masalah yang dianalisis.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Rocket Chicken

Rocket Chicken adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan cepat saji yang didirikan tahun 2010 di Yogyakarta dan Nurul Atik sebagai pemimpin perusahaan Rocket Chicken. Perusahaan ini berawal dari mimpi sang pemimpin perusahaan, Bapak Nurul Atik yang awalnya adalah seorang *cleaning service* di salah satu perusahaan makanan cepat saji terkenal yang tepatnya ada di Kota Semarang. Pada saat itu, beliau bekerja sangat tekun sehingga semakin tahun jabatannya terus naik sampai menjadi seorang manajer.

Nurul Atik adalah sosok yang sangat mandiri sampai pada akhirnya ia ingin membuka usaha sendiri dari pembelajaran yang telah ia pelajari saat bekerja di salah satu perusahaan makanan cepat saji tersebut. Ia memutuskan untuk membuka restoran cepat saji yang menurutnya banyak diminati oleh warga Indonesia.

Kembali ke tempat asalnya yaitu Yogyakarta, beliau melakukan strategi bisnis untuk membuka restoran makanan cepat saji di Yogyakarta. Bersama rekan kerjanya, beliau melakukan trial dan error untuk menjajaki bisnis tersebut dan merebut pangsa pasar. Beliau mencoba memodifikasikan dengan bahan baku yang berbeda dengan restoran cepat saji sebelumnya, yakni menggunakan bumbu pilihan dan menu yang sehat.

Pada Februari 2010, gerai pertama di buka bertempat di dekat tempat tinggalnya di Jalan. Godean dan lalu lintasnya terlihat sangat ramai. Kedai tersebut diberi nama Rocket Chicken, Rocket Chicken diambil dari kata Rocket yang

memiliki filosofi artinya akan menjulang tinggi ke angkasa. Sesuai harapannya Bapak Nurul Atik, ingin bisnisnya selalu berkembang dan maju dengan pesat. Sedangkan Chicken adalah ayam yang sebagai menu utamanya. Pada tahun 2012, Rocket Chicken tercatat sebagai anggota Asosiasi Franchise Indonesia dan telah diakui oleh *Disperindag* sebagai Franchise yang sangat berpotensi dan layak untuk dikembangkan.

Berkat keuletan dan kerja kerasnya, bisnis ini mendapat sambutan baik oleh masyarakat Indonesia dan tidak sedikit yang ingin bekerja sama dalam bisnis ini. Akhirnya, beliau mencoba untuk mewaralabakan bisnis tersebut, hanya dalam waktu 5 hingga 7 tahun telah memiliki 20 gerai yang tersebar di beberapa wilayah yang berada di Yogyakarta. Pada tahun 2016, gerai yang dimiliki berjumlah 262 yang tersebar di Indonesia. Pada tahun 2017 ini sudah lebih dari 330 outlet dan hingga tahun 2018 sudah mencapai 418 outlet atau gerai yang tersebar diberbagai kota dan wilayah di Indonesia meliputi pulau Jawa, Bali, Kalimantan, Sulawesi dan Sumatera.

Rocket Chicken cabang Palembang didirikan dengan tujuan untuk pengembangan usaha di wilayah Palembang serta untuk meningkatkan brand “Rocket Chicken” dan bisa semakin dikenal oleh banyak orang. Hal yang menjadi kelebihan dari Rocket Chicken dengan Restoran *Fast Food* lainnya yaitu harganya yang lebih terjangkau. Harga makanan dan minuman di Rocket Chicken cabang Palembang berkisaran mulai dari Rp. 3000,- hingga Rp. 18.000,-. Kelebihan lainnya yaitu pilihan menu relatif lebih lengkap dibandingkan dengan yang lainnya. Hal tersebut dilakukan sehingga dapat mengangkat brand Rocket Chicken agar dapat bersaing dengan Restoran *Fast Food* yang terkenal lainnya.

Hingga sampai saat ini, Rocket Chicken menggunakan lambang perusahaan (logo) sebagai berikut:

Gambar 4.1
Logo Rocket Chicken



(sumber: Rocket Chicken Palembang 2021)

4.1.2 Visi dan Misi Rocket Chicken

Visi:

- Membangun jaringan *food stall* terbaik.
- Menyediakan makanan sehat, berkualitas, bergizi & halal.
- Mengembangkan Research dan Development (R&D) *food and beverage*.

Misi:

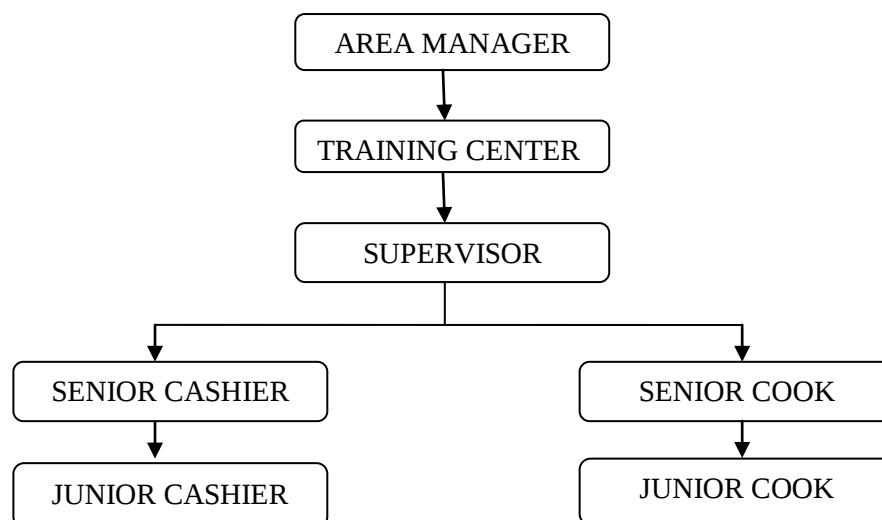
- Membangkitkan tumbuhnya jiwa-jiwa pengusaha.
- Membuka peluang usaha bagi enterprenueur muda Indonesia.
- Mencapai sukses bersama semua pihak yang terlibat dalam usaha Rocket Chicken.
- Menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya.
- Melaksanakan program pemerintah.

4.1.3 Struktur Organisasi

Restoran Rocket Chicken memiliki struktur organisasi yang menjelaskan tugas kerja yang akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasi secara formal. Dengan adanya struktur organisasi maka akan menjadi suatu gambar yang jelas mengenai pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam menjalankan aktivitas sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan.

Didalam struktur organisasi menjelaskan garis yang menghubungkan antara bawahan dengan atasan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan mereka masing-masing. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi maka akan mempermudah pembagian pekerjaan secara jelas tugas serta tanggung jawab masing-masing unit bagian. Struktur organisasi Restoran Rocket Chicken dapat dilihat pada bagan orgaanisasi sebagai berikut.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Restoran Rocket Chicken cabang Palembang



(sumber: Rocket Chicken cabang Palembang 2021)

4.1.4 Deskripsi Jabatan

1. Area Manager

Tugas *area manager* adalah bertanggung jawab untuk memimpin, mengelola dan mengawasi seluruh outlet Rocket Chicken dalam lingkup area atau lingkup yang lebih kecil di beberapa wilayah (*region*) di Indonesia karena masing-masing wilayah memiliki beberapa area. Misalnya, di wilayah Palembang memiliki pembagian dua area yaitu Area 1 dan Area 2. Dari kedua area tersebut masing-masing di pimpin oleh *Area Manager*. *Area Manager* juga bertanggung jawab dalam mengkomunikasikan setiap informasi terkait kegiatan operasional outlet di sektor area kepada *Region Manager*.

2. Training Center

Tugas *training center* adalah bertanggung jawab dalam memeriksa dan mengecek kelayakan outlet Rocket Chicken misalnya, mengecek dalam hal pelayanan yang dilakukan di outlet apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh Rocket Chicken atau belum, dan memeriksa dari segi penyimpanan barang dan pengelolaan produk yang sudah sesuai peraturan atau tidak. *Training center* juga memiliki tugas dalam pembuatan menu baru yang sudah di uji coba dan setelah menu tersebut layak akan dibukukan dalam bentuk SOP kemudian karyawan dan staff outlet akan dikumpulkan untuk ditraining atau diajarkan dalam pembuatan menu baru tersebut.

3. Supervisor

Tugas supervisor adalah bertanggung jawab untuk mengelola masing-masing outlet yang ada di area tersebut. Supervisor juga bertugas dalam

mengawasi kegiatan operasional yang dilakukan di dalam outlet sesuai dengan standar operasional perusahaan. Supervisor juga bertugas dalam melakukan pencatatan setiap pendapatan dan penjualan serta menangani proses pembelian, penghitungan, pengeluaran, serta pencatatan persediaan yang ada di outlet Rocket Chicken.

4. Senior Cashier

Senior Cashier bertanggung jawab terhadap *Quality Service* dan bertanggung jawab pada seluruh aktifitas operasi area counter dan mengelola secara profesional seluruh karyawan counter untuk selalu berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Tugas-tugas dari seorang senior cashier:

1. Memahami dan menguasai SOP produk dengan baik.
2. Melakukan perencanaan bahan baku untuk operasional.
3. Menyiapkan bahan pembungkus dan minuman, sesuai dengan target sales yang telah di koordinasikan dengan store manager/manager incharge.
4. Melakukan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.
5. Kontrol penggunaan bahan baku pembungkus dan minuman.
6. Memberikan training karyawan counter yang baru dan seluruh karyawan counter dibawahnya.
7. Pengelolaan karyawan untuk menciptakan disiplin dan menyajikan disiplin, quality, service, kebersihan yang dapat memberikan kepuasan pelanggan.
8. Selalu menegakkan disiplin, objektifitas, dan menjadi contoh teladan bagi bawahan.

5. Senior Cook

Senior Cook bertanggung jawab terhadap **Quality Product** dan bertanggung jawab pada seluruh aktifitas operasi area dapur dan mengelola secara profesional seluruh karyawan dapur untuk selalu berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Tugas-tugas seorang senior cook:

1. Memahami dan menguasai SOP produk dengan baik.
2. Melakukan perencanaan bahan baku untuk operasional.
3. Menyiapkan bahan masakan, sesuai dengan rencana pemasakan yang telah di koordinasikan dengan store manager/manager incharge.
4. Menyajikan produk yang berkualitas dari seluruh bagian / posisi dapur.
5. Kontrol penggunaan bahan baku.
6. Memberikan training karyawan dapur yang baru dan seluruh karyawan dapur dibawahnya.
7. Menguasai seluruh bagian/posisi di dapur.

6. Junior Cashier

Junior cashier bertugas melakukan transaksi dengan tamu dan memposting transaksi dengan menggunakan mesinCash Register dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada supervisor/manager.

7. Junior Cook

Junior cook bertugas untuk memasak produk sesuai dengan pesanan tamu dan *planning* dari manager sesuai dengan standar resep yang ada di Rocket Chicken dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada supervisor/manager.

4.1.5 Produk Rocket Chicken

1. Ayam Krispi Goreng
2. Ayam Geprek Sambal Matah
3. Chicken Cheese Burger
4. Steak Ayam
5. Kentang Goreng
6. Nasi Goreng
7. Spaghetti
8. Chicken Strips

4.2 Data Demografi Responden

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner berjumlah 28 pernyataan kepada 40 orang karyawan Restoran Rocket Chicken di delapan (8) cabang Palembang. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian, yaitu yang pertama adalah tanggapan karyawan mengenai pelatihan, yang kedua tanggapan karyawan mengenai pengembangan karir dan yang ketiga tanggapan karyawan mengenai kinerja.

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut diuraikan pengelompokan karyawan menurut jabatan, jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir responden. Adapun data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Menurut Jabatan

Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
Training Center	0 orang
Supervisor	8 orang
Senior Cashier	8 orang
Junior Cashier	8 orang
Senior Cook	8 orang

Junior Cook	8 orang
Jumlah	40 orang

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan data diatas dari 40 orang responden yang menjadi objek penelitian 8 orang adalah Supervisor (20%), 8 orang adalah senior cashier (20%), 8 orang adalah junior cashier (20%), 8 orang senior cook (20%), 8 orang adalah junior cook (20%).

Tabel 4.2
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	19 orang	47,5%
Perempuan	21 orang	52,5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dari 40 orang responden yang menjadi objek penelitian 19 orang adalah berjenis kelamin laki-laki (47,5%), 21 orang adalah berjenis kelamin perempuan (52,5%).

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-25 tahun	31 orang	77,5%
26-30 tahun	8 orang	20%
31-35 tahun	1 orang	2,5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dari 40 orang responden yang menjadi objek penelitian 31 orang adalah berusia 21-25 tahun (77,5%), 8 orang adalah berusia 26-30 tahun (20%), dan 1 orang adalah berusia 31-35 tahun (2,5%).

Tabel 4.4
Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	29 orang	72,5%
SMK	10 orang	25%
Strata 1 (S1)	1 orang	2,5%
Jumlah	40 orang	100 %

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari 40 orang responden yang menjadi objek penelitian 29 orang adalah SMA (72,5%), 10 orang adalah SMK (25%), dan 1 orang adalah Strata 1 (S1) (2,5%).

4.2.1 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Pelatihan (X₁)

Tabel 4.5
Dengan mengikuti pelatihan yang sering diadakan Rocket Chicken, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	9 orang	22,5%
S	23 orang	57,5%
KS	6 orang	15%
TS	2 orang	5 %
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), menyatakan setuju 23 orang (57,5%), menyatakan kurang setuju adalah 6 orang (15%), dan menyatakan tidak setuju adalah 2 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa dengan mengikut pelatihan yang diadakan Rocket Chicken dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat.

Tabel 4.6
Pelatihan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada karyawan tentang cara membuat ayam yang sesuai dengan SOP.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	10 orang	25%
S	16 orang	40%
KS	4 orang	10%
TS	10 orang	25%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (25%), menyatakan setuju 16 orang (40%), menyatakan kurang setuju adalah 4 orang (10%), dan menyatakan tidak setuju adalah 10 orang (25%) dikarenakan sebagian karyawan yang bersangkutan belum paham secara benar tujuan dan manfaat dari adanya SOP dalam menjalankan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 65% karyawan di Rocket Chicken menyatakan setuju bahwa pelatihan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada karyawan tentang cara membuat ayam yang sesuai dengan SOP.

Tabel 4.7
Pelatihan yang diberikan membuat karyawan lebih paham bagaimana cara melayani pelanggan menjadi senang berbelanja di Rocket Chicken.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	9 orang	22,5%
S	19 orang	47,5%
KS	6 orang	15%
TS	6 orang	15%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), menyatakan setuju 19 orang (47,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 6 orang (15%), dan menyatakan tidak setuju

berjumlah 6 orang (15%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 70% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa pelatihan yang diberikan membuat karyawan lebih paham bagaimana cara melayani pelanggan menjadi senang berbelanja di Rocket Chicken.

Tabel 4.8
Pelatihan cara membuat ayam yang enak dengan SOP, membuat karyawan jadi bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	11 orang	27,5%
S	16 orang	40%
KS	6 orang	15%
TS	5 orang	12,5%
STS	2 orang	5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang (27,5%), menyatakan setuju 16 orang (40%), menyatakan kurang setuju berjumlah 6 orang (15%), menyatakan tidak setuju berjumlah 5 orang (12,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju adalah 2 orang (5%) dikarenakan karyawan yang kurang disiplin dan tidak memperhatikan dengan baik selama pelatihan berlangsung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 67,5% karyawan di Rocket Chicken setuju pelatihan cara membuat ayam yang enak dengan SOP, membuat karyawan jadi bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

Tabel 4.9
Metode pelatihan yang digunakan Rocket Chicken sudah benar dan sesuai dengan ekspektasi karyawan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	8 orang	20%
S	17 orang	42,5%
KS	8 orang	20%
TS	6 orang	15%
STS	1 orang	2,5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), menyatakan setuju 17 orang (42,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 8 orang (20%), menyatakan tidak setuju adalah 6 orang (15%), dan menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62,5% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan Rocket Chicken sudah benar dan sesuai dengan ekspektasi karyawan.

Tabel 4.10
Perusahaan telah memilih metode pelatihan yang menarik, jelas dan tepat.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	15 orang	37,5%
S	10 orang	25%
KS	9 orang	22,5%
TS	6 orang	15%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 15 orang (37,5%), menyatakan setuju 10 orang (25%), menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang (22,5%) dan menyatakan tidak setuju berjumlah 6 orang (15%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 62,5%

karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa perusahaan telah memilih metode pelatihan yang menarik, jelas dan tepat.

Tabel 4.11
Metode pelatihan yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri karyawan setelah proses pelatihan tersebut.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	4 orang	10%
S	24 orang	60%
KS	3 orang	7,5%
TS	8 orang	20%
STS	1 orang	2,5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang (10%), menyatakan setuju 24 orang (60%), menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang (7,5%), menyatakan tidak setuju adalah 8 orang (20%), dan menyatakan sangat tidak setuju adalah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 70% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa metode penelitian yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri karyawan setelah proses pelatihan tersebut.

Tabel 4.12
Metode pelatihan yang dilakukan di Rocket Chicken sulit dan banyak menyita waktu, sehingga karyawan lambat memahaminya.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	5 orang	12,5%
S	15 orang	37,5%
KS	16 orang	40%
TS	4 orang	10%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), menyatakan setuju berjumlah 15 orang

(37,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 16 orang (40%), dan menyatakan tidak setuju berjumlah 4 orang (10%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 50% karyawan di Rocket Chicken kurang setuju bahwa metode pelatihan yang dilakukan sulit dan banyak menyita waktu sehingga karyawan lambat memahaminya.

Tabel 4.13
Materi yang diberikan sudah mencukupi bagi karyawan dalam melangsungkan pekerjaannya di Rocket Chicken.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	10 orang	25%
S	10 orang	25%
KS	4 orang	10%
TS	16 orang	40%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (25%), menyatakan setuju berjumlah 10 orang (25%), menyatakan kurang setuju berjumlah 4 orang (10%), dan menyatakan tidak setuju berjumlah 16 orang (40%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 50% karyawan di Rocket Chicken setuju materi yang diberikan sudah mencukupi bagi karyawan dalam melangsungkan pekerjaan.

Tabel 4.14
Dengan materi ini akan memudahkan karyawan dalam melangsungkan pekerjaan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	12 orang	30%
S	19 orang	47,5%
KS	3 orang	7,5%
TS	5 orang	12,5%
STS	1 orang	2,5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (30%), menyatakan setuju berjumlah 19 orang (47,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang (7,5%), menyatakan kurang setuju adalah 5 orang (12,5%), dan menyatakan sangat tidak setuju adalah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 77,5% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa materi ini akan memudahkan karyawan dalam melangsungkan pekerjaan.

Tabel 4.15
Alokasi waktu yang lama dalam penyampaian materi pelatihan melelahkan peserta.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	8 orang	20%
S	23 orang	57,5%
KS	5 orang	12,5%
TS	2 orang	5%
STS	2 orang	5%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), menyatakan setuju berjumlah 23 orang (57,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang (12,5%), menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (5%), dan menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 77,5% karyawan di Rocket Chicken kurang setuju bahwa alokasi waktu yang lama dalam penyampaian materi pelatihan.

Tabel 4.16
Materi pelatihan yang diberikan dapat membantu peserta pelatihan dalam bekerja.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	5 orang	12,5%
S	15 orang	37,5%
KS	10 orang	25%
TS	10 orang	25%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), menyatakan setuju berjumlah 15 orang (37,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 10 orang (25%), dan menyatakan tidak setuju berjumlah 10 orang (25%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 50% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan dapat membantu peserta pelatihan dalam bekerja.

4.2.2 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Pengembangan Karir (X₂)

Tabel 4.17
Perusahaan menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	12 orang	30%
S	27 orang	67,5%
KS	1 orang	2,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 12 orang (30%), menyatakan setuju berjumlah 27 orang (67,5%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa 97,5% karyawan di Rocket Chicken tidak setuju perusahaan menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Tabel 4.18
Atasan selalu memperhatikan karyawan yang akan di promosikan berdasarkan tingkat pendidikan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	9 orang	22,5%
S	27 orang	67,5%
KS	3 orang	7,5%
TS	1 orang	2,5%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 9 orang (22,5%), menyatakan setuju berjumlah 27 orang (67,5%), menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang (7,5%), dan menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 90% karyawan di Rocket Chicken tidak setuju atasann selalu memerhatikan karyawan yang akan dipromosikan berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.19
Perusahaan tidak memandang tingkatan pendidikan karyawan untuk mempromosikan jabatannya, tetapi keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	13 orang	32,5%
S	26 orang	65%
KS	1 orang	2,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), menyatakan setuju berjumlah 26 orang (65%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa 97,5% karyawan di Rocket Chicken setuju perusahaan tidak memandang tingkat pendidikan karyawan untuk di promosikan jabatannya.

Tabel 4.20
Pendidikan sangat penting untuk pengembangan karir tapi harus didukung dengan pengalaman dan kinerja yang baik.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	8 orang	20%
S	30 orang	75%
KS	2 orang	5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang (20%), menyatakan setuju berjumlah 30 orang (70%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 2 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 95% karyawan menyatakan setuju mengenai pendidikan sangat penting namun harus didukung dengan pengalaman dan kinerja yang baik.

Tabel 4.21
Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu merupakan faktor utama untuk dapat dipromosikan jabatannya.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	6 orang	15%
S	29 orang	72,5%
KS	5 orang	12,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang (15%), menyatakan setuju berjumlah 29 orang (72,5%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang (12,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 87,5% karyawan di Rocket Chicken sangat setuju bahwa

kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki merupakan faktor utama untuk dipromosikan jabatannya.

Tabel 4.22
Tingkat loyalitas karyawan terhadap Rocket Chicken menjadi salah satu kriteria untuk promosi jabatan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	14 orang	35%
S	24 orang	60%
KS	2 orang	5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (35%), menyatakan setuju berjumlah 24 orang (60%), menyatakan kurang setuju berjumlah 2 orang (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 95% karyawan di Rocket Chicken setuju tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu kriteria untuk promosi jabatan.

Tabel 4.23
Ketidak jujuran karyawan dapat menghambat kenaikan jabatan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	13 orang	32,5%
S	26 orang	65%
KS	1 orang	2,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), menyatakan setuju berjumlah 26 orang (65%) dan menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 97,5% karyawan Rocket Chicken sangat setuju bahwa ketidak jujuran karyawan dapat menghambat kenaikan jabatan.

Tabel 4.24
Jabatan diterima tidak sesuai dengan kemampuan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	5 orang	12,5%
S	32 orang	80%
KS	3 orang	7,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang (12,5%), menyatakan setuju berjumlah 32 orang (80%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang (7,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92,5% karyawan di Rocket Chicken tidak setuju jabatan diterima tidak sesuai dengan kemampuan.

4.2.3 Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Kinerja karyawan dianggap baik bila sudah mengerjakan tugasnya sesuai SOP yang telah ditetapkan oleh Rocket Chicken.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	21 orang	52,5%
S	19 orang	47,5%
KS	0 orang	0%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 21 orang (52,5%), dan menyatakan setuju berjumlah 19 orang (47,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% karyawan di Rocket Chicken setuju kinerja karyawan dianggap baik bila sudah mengerjakan tuugasnya sesuai SOP yang telah ditetapkan.

Tabel 4.26
Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	10 orang	25%
S	19 orang	47,5%
KS	11 orang	27,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (25%), menyatakan setuju berjumlah 19 orang (47,5%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 11 orang (27,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 72,5% karyawan di Rocket Chicken setuju bahwa materi pelatihan yang diberikan dapat membantu peserta pelatihan dalam bekerja.

Tabel 4.27
Jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	13 orang	32,5%
S	24 orang	60%
KS	3 orang	7,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 13 orang (32,5%), menyatakan setuju berjumlah 24 orang (60%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang (7,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 92,5% karyawan di Rocket Chicken setuju jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi dorongan untuk bekerja lebih giat.

Tabel 4.28
Semua tugas dapat karyawan selesaikan dengan baik dan hasilnya yang memuaskan.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	16 orang	40%
S	14 orang	35%
KS	10 orang	25%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang (40%), menyatakan setuju berjumlah 14 orang (35%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 10 orang (25%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 75% karyawan di Rocket Chicken setuju semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan hasilnya yang memuaskan.

Tabel 4.29
Karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab (tugas) yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	15 orang	37,5%
S	24 orang	60%
KS	1 orang	2,5%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 15 orang (37,5%), menyatakan setuju berjumlah 24 orang (60%), dan menyatakan kurang setuju berjumlah 1 orang (2,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 97,5% karyawan di Rocket Chicken setuju karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab (tugas) dengan tepat waktu.

Tabel 4.30
Karyawan sering meninggalkan pekerjaan, dengan alasan suatu hal pribadi yang mendesak.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	16 orang	40%
S	24 orang	60%
KS	0 orang	0%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang (40%), dan menyatakan setuju berjumlah 24 orang (60%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% karyawan di Rocket Chicken kurang setuju karyawan selalu meninggalkan pekerjaan, dengan alasan suatu hal pribadi yang mendesak.

Tabel 4.31
Tanpa disuruh oleh atasan, karyawan mengerjakan yang sudah menjadi tanggung jawabnya di tempat bekerja.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	14 orang	35%
S	26 orang	65%
KS	0 orang	0%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (35%), dan menyatakan setuju berjumlah 26 orang (65%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% karyawan di Rocket Chicken setuju, tanpa disuruh oleh atasan, karyawan mengerjakan yang sudah menjadi tanggung jawabnya di tempat bekerja.

Tabel 4.32
Karyawan bersedia untuk lembur kerja jika belum menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tuntas.

Pilihan	Jumlah Jawaban	Persentase
SS	16 orang	40%
S	24 orang	60%
KS	0 orang	0%
TS	0 orang	0%
STS	0 orang	0%
Jumlah	40 orang	100%

sumber: data olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden menyatakan sangat setuju berjumlah 16 orang (40%), dan menyatakan setuju berjumlah 24 orang (60%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 100% karyawan di Rocket Chicken setuju karyawan bersedia untuk lembur kerja jika belum menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tuntas.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, data yang digunakan oleh penulis adalah data primer. Data kuesioner berupa beberapa pernyataan kualitatif yang kemudian akan dijawab oleh responden dan di konversi menjadi data kuantitatif. Maka dari itu, penulis perlu melakukan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas agar data yang diperoleh dapat digunakan untuk mengukur dari masing-masing pernyataan dari variabel .

Istilah valid atau validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Istilah reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas dapat diartikan sebagai kepercayaan, keterandalan, atau konsisten.

4.3.1 Uji Validitas

Menurut **Juliansyah Noor (2015)**, validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Syarat minimum agar pernyataan dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r_{\text{tabel}} = 0,3$ (**Sugiyono, 2012**). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS ver.22 dengan kriteria uji coba jika $r_{\text{hitung}} > 0,3$ maka dinyatakan valid.

Tabel 4.33
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)
($n=40$, $\alpha=0,05\%$, $r_{\text{tabel}} = 0,301$)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,312	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,522	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,373	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,407	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,379	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,351	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,515	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,351	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,481	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,377	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,455	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,661	0,3	Valid

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X_1) dengan jumlah 12 pernyataan dan telah diisi oleh 40 responden dinyatakan valid karena setiap pernyataan $> 0,3$ maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Tabel 4.34
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)
($n=40$, $\alpha=0,05\%$, $r_{\text{tabel}} = 0,301$)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,842	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,704	0,3	Valid

Pernyataan 3	0,802	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,890	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,729	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,873	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,862	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,538	0,3	Valid

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan jumlah 8 pernyataan dan telah diisi oleh 40 responden dinyatakan valid karena setiap pernyataan $> 0,3$ maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

Tabel 4.35
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
($n=40$, $\alpha=0,05\%$, $r_{\text{tabel}} = 0,301$)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,436	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,660	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,573	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,670	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,525	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,445	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,516	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,362	0,3	Valid

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah 8 pernyataan dan telah diisi oleh 40 responden dinyatakan valid karena setiap pernyataan $> 0,3$ maka dapat dilakukan pengujian berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada tingkat kemampuan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner akan dinyatakan reliabel jika mampu memberikan hasil yang konsisten bila digunakan berulang-ulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah, kriteria yang digunakan adalah dengan melihat

besarnya *Cronbach's Alpha*. Alat ukur dapat disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011). Berikut tabel data uji reliabilitas setelah dihitung menggunakan SPSS ver.22:

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,605	12

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel pelatihan didapatkan r alpha sebesar 0,605 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dinyatakan reliabel karena alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel pengembangan karir didapatkan r alpha sebesar 0,907 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dinyatakan reliabel karena alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,636	8

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pernyataan untuk variabel kinerja karyawan didapatkan r alpha sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena alpha lebih besar dari 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, dalam regresi berganda perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Hal ini berguna agar variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan dalam garis lurus, karagaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan Y dan agar tidak terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat. Serta untuk melihat kenormalan suatu model data yang diteliti.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut **Ghozali (2011)** adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Kriteria uji normalitas dapat dilihat dari besaran kolmogorov sminorv (KS) jika:

1. $\text{Sig} > 0,05$ artinya data dikatakan berdistribusi normal.
2. $\text{Sig} < 0,05$ artinya data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.39

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37327023
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104

	Negative	-,061
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,200, artinya sig 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen lainnya. Jika hal ini terjadi maka variabel independen tidak layak digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen. *Tolerance* mendekati angka 1, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF berada di sekitar angka 1, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.40

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,586	5,213		4,524	,000		
Pelatihan	,109	,073	,232	1,494	,144	,999	1,001
Pengembangan Karir	,180	,119	,235	1,512	,139	,999	1,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Pelatihan sebesar 1,001 dan variabel Pengembangan Karir sebesar 1,001 dimana nilai VIF dari kedua variabel tersebut harus berada di sekitar angka 1. Serta nilai tolerance mendekati angka 1 yaitu 0,999. Maka dengan demikian dapat disimpulkan model terbebas dari gejala multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji korelasi Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya.

1. Jika nilai Sig > 0,05 artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2. Jika nilai Sig < 0,05 artinya terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.41

Correlations

			Pelatihan	Peng. Karir	Unstandardiz ed Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	-,037	-,016
		Sig. (2-tailed)	.	,821	,922
		N	40	40	40
	Peng.Karir	Correlation Coefficient	-,037	1,000	-,075
		Sig. (2-tailed)	,821	.	,646
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,016	-,075	1,000
		Sig. (2-tailed)	,922	,646	.
		N	40	40	40

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan dari tabel di atas untuk pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan Spearman's Rho, didapatkan bahwa korelasi antara variabel X_1 dan X_2 dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan data berdistribusi normal.

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu statistika yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan hipotesis atau hepotesa. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

4.5.1 Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diuji berikut ini adalah hipotesisnya:

Ho: Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

H1: Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

- a. Jika $F_{hitung} < \text{dari } F_{tabel}$, maka artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > \text{dari } F_{tabel}$, maka artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Apabila menggunakan tingkat signifikasi, maka pengambilan keputusan adalah:
 - a. $\text{Sig} < 0,05$, H_0 ditolak.
 - b. $\text{Sig} > 0,05$, H_0 diterima.

Tabel 4.42
Uji F terhadap Variabel Pelatihan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,936	2	12,968	2,184	,127 ^b
	Residual	219,664	37	5,937		
	Total	245,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F, diketahui bahwa nilai F_{hitung} pada tabel anova di atas 2,184 lebih besar dari F_{tabel} 3,23 dengan tingkat Sig 0,127 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

4.5.2 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengaruh hipotesis terhadap koefisien regresi secara parsial menggunakan uji t pada tingkat keyakinan analisis $\alpha = 5\%$.

- a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka artinya H_0 diterima.
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka artinya H_0 ditolak.
- c. Apabila menggunakan tingkat signikansi, maka pengambilan keputusannya adalah:
 - a. $Sig < \text{dari } 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. $Sig > \text{dari } 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.43
Uji t Variabel Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,777	3,281		9,076	,000
Pelatihan	,105	,074	,224	3,962	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian dengan menggunakan uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} pada variabel pelatihan 3,962 lebih besar dari t_{tabel} 1,687 dengan rumus $t_{tabel} df = n-k = a/2 = 40-3 = 37, 0,05$ (jadi 0,05 baris 37). Hal ini menunjukkan bahwa hasil hipotesis dari H_0 ditolak. Maka ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Jika dilihat dari Sig, pelatihan memiliki nilai Sig sebesar 0,007. Karena $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak.

independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan alat bantu *SPSS ver.22*. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS*, didapat hasil seperti dibawah ini:

Tabel 4.45

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,586	5,213		4,524	,000
Pelatihan	,109	,073	,232	1,494	,144
Pengembangan Karir	,180	,119	,235	1,512	,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan *SPSS ver.22 2021*

Berdasarkan tabel *coefficients*, maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga dengan nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat ditarik suatu model persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 23,586 + 0,109 X_1 + 0,180 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan:

1. Nilai a = 23,586

Dengan nilai a (konstanta) sebesar 23,586 yang artinya pelatihan dan pengembangan karir jika nilainya 0, maka tingkat kinerja karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan karir adalah sebesar 23,596.

2. Nilai $b_1 = + 0,109$

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan angka sebesar 0,109 artinya apabila variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel pelatihan yaitu sebesar 0,109.

3. Nilai $b_2 = + 0,180$

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan angka sebesar 0,180 artinya apabila variabel pengembangan karir meningkat satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan terhadap variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,180.

4.7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

4.7.1 Hasil Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat besaran nilai dari koefisien dapat dilihat pada tabel *model summary* yang ada pada hasil analisis dalam SPSS, dimana nilai dari koefisien dapat dilihat pada kolom R berikut ini adalah tabel *model summary* dan pengolahan data dalam mencari nilai koefisien korelasi.

Tabel 4.46
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,325 ^a	,106	,057	2,437	1,472

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat besaran nilai dari kolom R dalam tabel *model summary* adalah 0,325. Nilai yang positif dari korelasi menandakan apabila terjadi peningkatan pada pelatihan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan pula namun apabila terjadi kenaikan pengembangan karir maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan karena jika pelatihan naik maka karir yang ditawarkan akan menjadi lebih besar dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

4.7.2 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebalikan dari persamaan regresi berganda yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Dengan kata lain adjusted r yang menunjukkan seberapa besar model regresi mampu menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai adjusted r yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Sugiyono, 2012). Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dikatakan sangat kuat model tersebut dalam menerangkan variasi dependen.

Tabel 4.47
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,325 ^a	,106	,057	2,437	1,472

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui koefisien determinasi (R square) sebesar 0,106 hasil ini berarti variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni pelatihan dan pengembangan karir. Jadi sumbangan variabel independen sebesar 10,6%. Sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel pelatihan, seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, konflik dan stres kerja, tanggung jawab karyawan, perencanaan dan pengembangan sdm, penilaian prestasi, motivasi dan kepuasan kerja. *Standart Error of the Estimate* (SEE) adalah sebesar 2,437. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.8 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

Tabel 4.48
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,325 ^a	,106	,057	2,437	1,472

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: data olahan SPSS ver.22 2021

Pada tabel diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Rocket Chicken cabang Palembang dapat dilihat dari hasil pengolahan data pada tabel *model summary* nilai koefisien R square adalah sebesar 0,106 ini berarti sebesar 10,6% kinerja karyawan dipengaruhi Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, konflik dan stres kerja,

tanggung jawab karyawan, perencanaan dan pengembangan sdm, penilaian prestasi, motivasi dan kepuasan kerja.

4.9 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang.

Secara parsial besarnya pada masing-masing variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari kombinasi antara pengolahan data pada tabel *model summary* dan tabel *Coefficients* dengan pembagian tertentu dari masing-masing variabel independen dapat diperoleh presentase besaran pengaruh masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

$$0,109 X_1 + 0,180 X_2 + e$$

Jika nilai $e = 89,4\%$

$$0,109X_1 + 0,180X_2 + 89,4\% = 100\%$$

$$0,109X_1 + 0,180X_2 = 100\% - 89,4\%$$

$$0,109X_1 + 0,180X_2 + 89,4\% = 10,6\%$$

Adapun, untuk mendapatkan besaran besaran pengaruh atau kemampuan untuk masing-masing variabel anda sebagai berikut:

$$(\%) \text{ pengaruh} = \frac{\text{nilai koefisien variabel independen}}{\text{total nilai koefisien independen}} \times (\%) \text{ pengaruh}$$

a. Pengaruh (X_1) Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang.

Berdasarkan penjelasan proses pembagian diatas dengan ketentuan dari kombinasi tabel *model summary* dengan tabel *confidends* besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang yaitu sebesar 4%.

$$(\%) \text{ pengaruh independent} = \frac{0,109}{0,289} \times 10,6\% = 4\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan masih sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang. Ini membuktikan bahwa indikator tujuan pelatihan, metode pelatihan dan materi pelatihan cenderung belum memenuhi keinginan perusahaan dan belum memberikan keputusan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh (X₂) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang.

Berdasarkan penjelasan proses pembagian diatas dengan ketentuan dari kombinasi tabel *model summary* dengan tabel *confidents* besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang yaitu sebesar 6,6%.

$$(\%) \text{ pengaruh independen} = \frac{0,180}{0,289} \times 10,6\% = 6,6\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengembangan karir masih sangat kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang. Ini membuktikan bahwa indikator pendidikan dan promosi jabatan cenderung belum memenuhi keinginan perusahaan dan belum memberikan keputusan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.10 Analisis Kualitatif Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini dilakukan analisis Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Rocket Chicken cabang Palembang, dengan Pelatihan dan Pengembangan Karir sebagai independen dan Kinerja Karyawan sebagai dependen. Menurut **Sugiyono (2012)**, metode kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara penggabungan dan analisi data bersifat induktif.

Pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh penting dalam kegiatan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karir inilah yang akan menjadi perantara khusus antara para karyawan dengan perusahaan. Artinya tanpa adanya pelatihan dan pengembangan karir di perusahaan, cara dan pengalaman karyawan kurang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan perhitungan regresi linier berganda maka diperoleh persamaan liniernya yaitu:

$$Y = 23,586 + 0,109 X_1 + 0,180 X_2$$

Nilai konstanta = 23,586 tanpa adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan tetap sama yaitu 23,586. Jika pelatihan dan pengembangan karir tidak sesuai dengan harapan, tapi jika pelatihan sesuai dengan harapan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,109. Tetapi jika pengembangan karir sesuai dengan harapan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,180. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada pelatihan maka akan terjadi peningkatan terhadap

kinerja karyawan sebesar 0,109. Dan setiap kenaikan satu unit pada pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,180. Perubahan ini menunjukkan peningkatan karena b bertanda positif ($b=0,109$, $b=0,180$).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% angka tersebut masuk dalam tingkatan range antara 0,20 – 0,499 menurut **Sugiyono, 2012**. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ini termasuk kategori rendah. Sedangkan dari tingkat koefisien determinasi r^2 adalah sebesar 0,106 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 10,6% sedangkan 89,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, konflik dan stres kerja, tanggung jawab karyawan, perencanaan dan pengembangan sdm, penilaian prestasi, motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F , diketahui bahwa nilai F hitung pada tabel anova lebih besar dari F tabel ($2,184 > 3,23$). Atau juga dapat dilihat dari nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 ($0,127 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel pelatihan adalah lebih besar dari t tabel ($n - k - 1$), ($3,962 > 1,687$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan t hitung variabel pengembangan karir adalah lebih besar dari t tabel ($4,439 > 1,687$). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan. Jadi, bila diuji t (secara parsial), maka masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada restoran Rocket Chicken di cabang Palembang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken di cabang Palembang. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan yang terdiri dari:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakekatnya merupakan jawaban terhadap permasalahan yang dihadapi oleh individu atau sekelompok orang dalam memperoleh dan meningkatkan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju jika dengan mengikuti pelatihan yang sering diadakan Rocket Chicken, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat.

2. Metode Pelatihan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Berdasarkan pada tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan dapat

meningkatkan perubahan perilaku pada diri karyawan setelah proses pelatihan tersebut.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan yang baik adalah kunci keberhasilan sebuah training atau pelatihan yang diadakan. Berdasarkan pada tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa materi yang diberikan sudah mencukupi bagi karyawan dalam melangsungkan pekerjaannya di Rocket Chicken.

Dengan demikian, Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil perhitungan sebesar 4%. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan Pelatihan mempunyai pengaruh sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken di cabang Palembang. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa pengembangan karir yang terdiri dari:

1. Pendidikan

Pendidikan dalam pengembangan karir sangat diperlukan baik untuk karyawan baru maupun karyawan yang lama. Berdasarkan pada tabel 4.20, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki individu merupakan faktor utama untuk dapat dipromosikan jabatannya.

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan

peluang yang lebih besar. Berdasarkan pada tabel 4.21, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pendidikan sangat penting untuk pengembangan karir tapi harus didukung dengan pengalaman dan kinerja yang baik.

Dengan demikian, pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil perhitungan sebesar 6,6%. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan dijelaskan oleh beberapa indikator antara lain:

1. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah objek berwujud atau tidak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan *project*, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Artinya, ketika seseorang memiliki tanggung jawab untuk melakukan sesuatu, tetapi ia tidak melakukannya atau ternyata hasil pekerjaannya tidak sesuai ia akan mendapatkan konsekuensinya. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai dengan yang diharapkan.

Keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

8. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Pengujian hipotesis Uji F (Secara Simultan) menunjukkan hasil nilai F_{hitung} sebesar 2,184 dan F_{tabel} sebesar 3,25 yang berarti bahwa hipotesis diterima dengan kata lain pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang secara keseluruhan.
2. Pengujian hipotesis Uji t (Secara Parsial) menunjukkan hasil nilai t_{hitung} untuk pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,962 dimana nilai t_{tabel} yaitu 2,026. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang.

Pengujian hipotesis Uji t (Secara Parsial) menunjukkan hasil nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 4,439 dimana nilai t_{tabel} yaitu 2,026. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif secara parsial dari pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang.

3. Pada pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan sebesar 10,6% pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh Restoran Rocket Chicken mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, sementara sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini yang antara lain terdiri dari faktor budaya, faktor pribadi, dan faktor sosial.
4. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang sebesar 4%. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan masih sangat rendah terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Rocket Chicken cabang Palembang sebesar 6,6%. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir masih sangat rendah terhadap kinerja karyawan.

5.2 SARAN

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang berdasarkan hasil penelitian diatas, diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Rocket Chicken di cabang Palembang. Oleh karena itu, Rocket Chicken sebaiknya terus melakukan atau mengadakan pelatihan dan pengembangan karir di dalam perusahaan terhadap karyawan-karyawannya dengan memperbaiki beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses

pelaksanaannya sehingga kinerja karyawan yang akan ditunjukkan oleh karyawan juga semakin baik.

2. Bukan hanya pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan, jadi ada baiknya jika Restoran Rocket Chicken di cabang Palembang juga dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel atau mengubah variabel lain, karena semakin banyak variabel yang diteliti maka akan semakin banyak pengetahuan atau temuan yang akan didapatkan dan untuk peneliti selanjutnya juga, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fani Oktarina, Herni. 2018. *Pengaruh Ekuitas Merek dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pensil Warna Fabber-Castell di Kota Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Fitriyanto, Ahmad. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA.
- Pandini, Intan. 2020. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Kumala Jaya Lestari Palembang*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rahmawati, Amrina. 2020. *Pengaruh Persepsi Wajib Pajak dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (Studi Kasus di Kecamatan Kalidoni Palembang)*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
- Rivai, Veithzal dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sesepamardi. 2018. *Indikator Kinerja Karyawan*. Padang: Universitas Negeri Padang.

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptkan Keunggulan Bersaing Berbasis Komputer SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi KeTiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianti, Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara*. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Lampiran 1 Kuesioner

**“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN ROCKET CHICKEN CABANG
PALEMBANG”**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penulisan skripsi yang sedang saya lakukan ini dengan judul

**“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Restoran Rocket Chicken Cabang Palembang”**, saya yang bernama
dibawah ini:

Nama	: MURTI YULIANI
NPM	: 17 22 0010
Fakultas / Prodi	: Ekonomi / Manajemen
Perguruan Tinggi	: Universitas IBA Palembang

Memohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi. Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, maka saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

MURTI YULIANI

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin (L/P) :
 Umur :
 Pendidikan Terakhir :
 Jabatan/Pekerjaan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- Keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju (S)
 3 = Kurang Setuju (KS)
 2 = Tidak Setuju (TS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- Berilah jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (X) pada kolom yang sudah disediakan.

Pelatihan (X₁)

NO	PERNYATAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1	Dengan mengikuti pelatihan yang sering diadakan Rocket Chicken, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat.					
2	Pelatihan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada karyawan tentang cara membuat ayam yang sesuai dengan SOP.					
3	Pelatihan yang diberikan membuat karyawan lebih paham bagaimana cara melayani pelanggan menjadi senang berbelanja di Rocket Chicken.					
4	Pelatihan cara membuat ayam yang enak sesuai dengan SOP, membuat karyawan jadi bisa mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.					
Metode Pelatihan						
1	Metode pelatihan yang digunakan Rocket Chicken sudah benar dan sesuai dengan ekpektasi karyawan.					
2	Perusahaan telah memilih metode pelatihan yang menarik, jelas dan tepat.					
3	Metode pelatihan yang digunakan dapat meningkatkan perubahan perilaku pada diri karyawan setelah proses pelatihan tersebut.					
4	Metode pelatihan yang dilakukan di Rocket Chicken sulit dan banyak menyita waktu, sehingga karyawan lambat memahaminya.					
Materi Pelatihan						
1	Materi yang diberikan sudah mencukupi bagi karyawan dalam melangsungkan pekerjaannya di Rocket Chicken.					

2	Dengan materi ini akan memudahkan karyawan dalam melangsungkan pekerjaan.					
3	Alokasi waktu yang lama dalam penyampaian materi pelatihan melelahkan peserta.					
4	Materi pelatihan yang diberikan dapat membantu peserta pelatihan dalam bekerja.					

1	Karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab (tugas) yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.					
2	Karyawan sering meninggalkan pekerjaan, dengan alasan suatu hal pribadi yang mendesak.					
3	Tanpa disuruh oleh atasan, karyawan mengerjakan yang sudah menjadi tanggung jawabnya di tempat bekerja.					
4	Karyawan bersedia untuk lembur kerja jika belum menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tuntas.					

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pelatihan (X₁)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,109	,130	,252	-,107	-,005	,249	-,058	-,044	,313 ⁺	-,176	,179	,312
	Sig. (2-tailed)		,504	,426	,116	,511	,978	,121	,721	,787	,049	,278	,270	,050
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,109	1	,137	,419 ^{**}	,233	,164	,151	-,045	-,002	,035	,082	,324 ⁺	,522 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,504		,398	,007	,148	,311	,351	,785	,991	,832	,613	,041	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,130	,137	1	,149	,091	-,056	,077	-,164	-,123	,002	,306	,482 ^{**}	,373 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,426	,398		,359	,579	,730	,638	,312	,449	,988	,055	,002	,018
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,252	,419 ^{**}	,149	1	-,087	-,256	,067	,073	-,127	,187	,227	,202	,407 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,116	,007	,359		,594	,111	,681	,655	,435	,248	,158	,212	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	-,107	,233	,091	-,087	1	,061	,222	-,061	,121	,057	,380 ⁺	-,009	,379 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,511	,148	,579	,594		,709	,168	,708	,456	,725	,016	,956	,016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	-,005	,164	-,056	-,256	,061	1	,053	,225	,281	,119	-,025	,192	,351 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,978	,311	,730	,111	,709		,745	,164	,078	,464	,879	,236	,027
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	,249	,151	,077	,067	,222	,053	1	,223	,310	-,019	,022	,372 ⁺	,515 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,121	,351	,638	,681	,168	,745		,167	,052	,906	,893	,018	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	-,058	-,045	-,164	,073	-,061	,225	,223	1	,451 ^{**}	-,026	,113	,154	,351 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,721	,785	,312	,655	,708	,164	,167		,003	,875	,487	,341	,026
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	-,044	-,002	-,123	-,127	,121	,281	,310	,451 ^{**}	1	,201	-,011	,301	,481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,787	,991	,449	,435	,456	,078	,052	,003		,212	,944	,059	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	,313 ⁺	,035	,002	,187	,057	,119	-,019	-,026	,201	1	,131	-,060	,377 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,049	,832	,988	,248	,725	,464	,906	,875	,212		,422	,711	,017
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	-,176	,082	,306	,227	,380 ⁺	-,025	,022	,113	-,011	,131	1	,327 ⁺	,455 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,278	,613	,055	,158	,016	,879	,893	,487	,944	,422		,039	,003

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	,179	,324*	,482**	,202	-,009	,192	,372*	,154	,301	-,060	,327*	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,270	,041	,002	,212	,956	,236	,018	,341	,059	,711	,039		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,312	,522**	,373*	,407**	,379*	,351*	,515**	,351*	,481**	,377*	,455**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,050	,001	,018	,009	,016	,027	,001	,026	,002	,017	,003	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,605	12

Pengembangan Karir (X₂)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	,553*	,658*	,666*	,547*	,692*	,756*	,389	,842**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2 Pearson Correlation	,553**	1	,377*	,453*	,451*	,561*	,691*	,162	,704**
Sig. (2-tailed)	,000		,017	,003	,003	,000	,000	,318	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3 Pearson Correlation	,658**	,377*	1	,740**	,534**	,740**	,615**	,375	,802**
Sig. (2-tailed)	,000	,017		,000	,000	,000	,000	,017	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4 Pearson Correlation	,666**	,453*	,740**	1	,685*	,772*	,740*	,554*	,890**
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5 Pearson Correlation	,547*	,451*	,534**	,685*	1	,489*	,440*	,424*	,729**
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000		,001	,005	,006	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6 Pearson Correlation	,692**	,561*	,740**	,772*	,489*	1	,828*	,344	,873*
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,030	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7 Pearson Correlation	,756**	,691*	,615*	,740*	,440*	,828*	1	,265	,862**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000		,099	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8 Pearson Correlation	,389*	,162	,375*	,554**	,424**	,344*	,265	1	,538**
Sig. (2-tailed)	,013	,318	,017	,000	,006	,030	,099		,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Pearson Correlation	,842**	,704**	,802**	,890**	,729**	,873**	,862**	,538**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,907	8

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,244	,409**	,054	,347	,061	-,037	-,143	,436**
	Sig. (2-tailed)		,130	,009	,742	,028	,707	,822	,378	,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,244	1	,134	,442**	,285	,028	,242	,169	,660**
	Sig. (2-tailed)	,130		,411	,004	,075	,863	,132	,297	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,409**	,134	1	,244	,368	,088	,226	,000	,573**
	Sig. (2-tailed)	,009	,411		,128	,020	,590	,162	1,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,054	,442**	,244	1	,114	,296	,192	,167	,670**
	Sig. (2-tailed)	,742	,004	,128		,484	,063	,236	,302	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,347	,285	,368	,114	1	,136	,109	-,058	,525**
	Sig. (2-tailed)	,028	,075	,020	,484		,404	,501	,722	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	,061	,028	,088	,296	,136	1	,257	,167	,445**
	Sig. (2-tailed)	,707	,863	,590	,063	,404		,110	,304	,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-,037	,242	,226	,192	,109	,257	1	,364	,516**
	Sig. (2-tailed)	,822	,132	,162	,236	,501	,110		,021	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	-,143	,169	,000	,167	-,058	,167	,364	1	,362**
	Sig. (2-tailed)	,378	,297	1,000	,302	,722	,304	,021		,022
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,436**	,660**	,573**	,670**	,525**	,445**	,516**	,362**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,001	,004	,001	,022	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

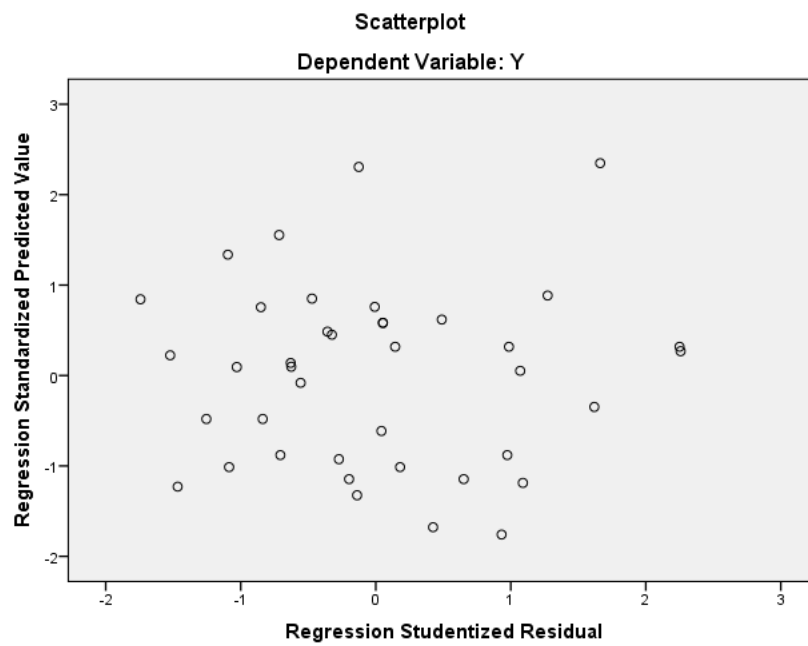
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,636	8

Lampiran 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,586	5,213		4,524	,000
Pelatihan	,109	,073	,232	1,494	,144
Pengembangan Karir	,180	,119	,235	1,512	,139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

