

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK
YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN
PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh

SELY ANDRIYANI

17220026

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK
YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN
PALEMBANG**

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh

SELY ANDRIYANI

17220026

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2021

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK
YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN
PALEMBANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SELY ANDRIYANI

17229026

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 2021

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Esty Naruliza, SE.,MP

Anggota : Ellys, SE.,MP

Anggota : Sri Ermeila, SE.,M.Si



**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,**



Sri Ermeila, SE.,M.Si



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : SELY ANDRIYANI
Nomor Pokok Mahasiswa : 17220026
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier
Terhadap Kinerja *Salesman* Sepeda Motor
Merek Yamaha PT.Thamrin Brothers Cabang
Sako Kenten Palembang
Tanggal Persetujuan : 2021

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua,

Esty Naruliza, SE.,MP

Anggota,

Ellys, SE.,MP

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,


Sri Ermeila, SE.,M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SELY ANDRIYANI
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Laut, 21 Agustus 1999
Program Studi : Manajemen
NPM : 17 22 0026

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 pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini 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, 2021
Yang Membuat Pernyataan,



SELY ANDRIYANI
17 22 0026

Motto Dan Persembahan

Motto :

“Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak”. (HR Ahmad)

“Bukanlah ilmu yang semestinya mendatangimu, tetapi kamulah yang seharusnya mendatangi ilmu itu”. (Imam Malik)

Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ***Bapak dan Mamak tercinta***
- ***Adik – adikku tersayang.***
- ***Para pendidik dan dosen pembimbing yang saya hormati.***
- ***Kekasih yang tersayang.***
- ***Untuk seluruh keluarga yang telah mengsupport.***
- ***Teman –teman seperjuangan Dan Almamaterku.***

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya jua penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN PALEMBANG”**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

- Bapak Dr. Tareh Rasyid, M.Si selaku Rektor universitas IBA Palembang.
- Ibu Sri Ermeila, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan Dosen Penelaah.
- Ibu Asma Mario, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Bapak Ilham Kurniadi, SE.,MM Sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

- Ibu Esty Naruliza, SE.,MP selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam bimbingan memberikan arahan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi.
- Ibu Ellys, SE.,MP selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga serta pikiran dalam bimbingan memberikan arahan dan saran-saran dalam penyusunan skripsi.
- Ibu Dr., Lily Rahmawati Harahap, SE.,MM sebagai Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas IBA Palembang.
- Seluruh Dosen dan Staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, yang telah banyak membantu dalam segala hal dari pertama hingga akhir penyusunan skripsi ini.
- Kedua Orang Tua tercinta Bapak Yadi Aryanto dan Ibu Wina tuninggsih yang selalu mendoakan setiap langkah penulis dalam menyusun skripsi .
- Adik-adik tercinta Selvi Riyanti dan Rangga Aditya yang selalu membantu memberikan semangat, inspirasi, motivasi serta do'a yang tak pernah putus untuk penulis.
- Untuk Kekasih yang tersayang Yogie Fratama, S.E yang selalu memberi dukungan, selalu menemani serta selalu mengajari dalam penyusunan skripsi ini.
- Para Pegawai Staf yang ada di PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti di perusahaan sampai penyusunan skripsi selesai.

- Sahabat-sahabatku, Rika Ines Agustine, Dwi Fadillah, Anista Indah Utamiyang selalu memberikan semangat kepada penulis dan sehabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi.
- Buat teman-teman seperjuangan angkatan Manajemen, terima kasih banyak atas bantuannya selama ini kepada penulis. Hal terindah bisa mengenal kalian, semoga kebersamaan kita tak berhenti sampai disini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari 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 mengharap kritik dan saran guna perkembangan ilmu pengetahuan.

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

Palembang, 2021

Penulis,

SELY ANDRIYANI

17 22 0026

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHAPT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN PALEMBANG

**Oleh
SELY ANDRIYANI**

Penulis skripsi ini dibawah bimbingan :

Esty Naruliza, SE.,MP
Sebagai Ketua

Ellys, SE.,MP
Sebagai Anggota

Kinerja merupakan tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja *salesman* yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Pelatihan (X_1) merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Pengembangan karier (X_2) adalah suatu adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dan kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Objek yang menjadi bahan penelitian adalah *salesman*. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 responden *saleman*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda nilai constanta 12.143, pelatihan (X_1) 0,190, pengembangan karier (X_2) 0,336. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 atau 64,4 % dan sisanya 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel pelatihan (X_1) sebesar 23% dan pengembangan karier (X_2) sebesar 41% baik secara parsial dan simultan pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesman*.

Terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karier baik secara simultan dan parsial. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya terus melakukan pelatihan dan pengembangan karier terhadap *salesman* dengan memperbaiki beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaannya sehingga kinerja yang akan ditunjukkan oleh *salesman* juga semakin baik.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karier dan Kinerja Salesman

ABSTRACT

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHAPT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN PALEMBANG

by

SELY ANDRIYANI

This thesis writer is under guidance :

Esty Naruliza, SE.,MP

as Chairman

Ellys, SE.,MP

as a Member

Performance is a benchmark for the success or failure of a company. One of the efforts that can be made by companies to improve salesman performance is through training and career development. The of the problem in this study is how the influence of training and career development on the performance of motorcycle salesmen of the Yamaha brand PT. Thamrin Brothers Sako Kenten Palembang Branch.

Training (X_1) is a series of individual activities in systematically increasing the skills and knowledge they need to carry out their work. Career development (X_2) is an increase in a person's status in an organization in the career path that has been determined in the organization concerned. And performance (Y) is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him.

The object of the research is the salesman. The sampling method used is the saturated sample technique. The sample in this study amounted to 42 salesman respondents. The analytical method used is quantitative analysis and qualitative analysis. In this study using validity and reliability testing, classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression using SPSS version 20.

The results of this study indicate that the multiple linear regression analysis constants value 12,143, training (X_1) 0.190, career development (X_2) 0.336. The value of the coefficient of determination (R_2) is 0.644 or 64.4% and the remaining 35.6% is influenced by other variables. The training variable (X_1) is 23% and career development (X_2) is 41%, both partially and simultaneously training and career development have a significant effect on salesman performance.

There is an influence between training and career development both simultaneously and partially. Therefore, the company should continue to conduct training and career development for salesmen by fixing several things that become obstacles in the implementation process so that the performance that will be shown by salesmen is also getting better.

Key word: Training, Career Development, and Salesman Performance

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Persetujuan Skripsi	iv
Halaman Pernyataan	v
Halaman Motto dan Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstrak.....	x
Abstract.....	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Kerangka Pemikiran.....	12
1.5.1 Penelitian Terdahulu	12
1.5.2 Kerangka Teoritis.....	15
1.5.3 Hipotesis.....	18
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 20
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2 Pelatihan.....	25
2.2.1 Definisi Pelatihan.....	25
2.3 Konsep-Konsep Teori Pelatihan	26
2.3.1 Tujuan Pelatihan	26
2.3.2 Manfaat Pelatihan	27
2.3.3 Metode Pelatihan	28
2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	31
2.5 Indikator Pelatihan	33
2.6 Pengembangan Karier	34
2.6.1 Definisi Pengembangan Karier	34
2.7 Konsep-Konsep Teori Pengembangan Karier	35
2.7.1 Kegiatan Pengembangan Karier	35

2.7.2 Tujuan Pengembangan Karier.....	36
2.7.3 Manfaat Pengembangan Karier.....	37
2.7.4 Bentuk Pengembangan Karier	38
2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi P.Karier.....	39
2.9 Indikator Pengembangan Karier	40
2.10 Kinerja.....	42
2.10.1 Definisi Kinerja.....	42
2.11 Konsep-Konsep Teori Kinerja	43
2.11.1 Penilaian Kinerja.....	43
2.11.2 Tujuan Kinerja	44
2.11.3 Standar Kinerja	44
2.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	45
2.13 Indikator Kinerja	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Objek Penelitian.....	48
3.2 Desain Penelitian	48
3.3 Operasionalisasi Variabel	49
3.4 Metode Penarikan Sampel	51
3.4.1 Populasi Penelitian.....	51
3.4.2 Sample Penelitian	52
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	52
3.5.1 Data Primer	52
3.5.2 Data Sekunder.....	53
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas	54
3.6.1 Uji Validitas.....	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.1 Uji Normalitas	55
3.7.2 Uji Multikolonieritas	55
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	56
3.8 Uji Hipotesis	56
3.8.1 Uji F (Secara Simultan)	56
3.8.2 Uji T (Secara Parsial).....	58
3.9 Metode Analisis	59
3.9.1 Analisis Kuantitatif.....	59
3.9.2 Analisis Kualitatif.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	61
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	62
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	62
4.1.3 Struktur Organisasi	62
4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	64
4.2 Karakteristik Responden.....	68

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.2.4 Responden Berdasarkan Penghasilan	71
4.2.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
4.3 Tabulasi Kuesioner	72
4.3.1 Tabulasi Responden Berdasarkan Pelatihan	73
4.3.2 Tabulasi Responden Berdasarkan P.Karier.....	83
4.3.3 Tabulasi Responden Berdasarkan Kinerja	93
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	102
4.4.1 Uji Validitas	102
4.4.2 Uji Reliabilitas	104
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	105
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	106
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	107
4.5.3 Hasil Uji Heterokedasitas	108
4.6 Hasil Uji Hipotesis	109
4.6.1 Hasil Uji F (Secara Simultan)	110
4.6.2 Hasil Uji T (Secara Parsial)	111
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda	113
4.8 Koefisien Korelasi dan Korelasi Determinasi.....	114
4.8.1 Hasil Koefisien Korelasi	114
4.8.2 Hasil Koefisien Detreminasi	115
4.9 Pengaruh Pelatihan Dan P.KarierSecaraSimultan	117
4.10 Pengaruh Pelatihan Dan P.KarierSecara Parsial	117
4.11 Analisis Kualitatif Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja <i>Salesman</i>	119
4.12 Pembahasan.....	122
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN-LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Data <i>salesman</i> PT. Thamrin Brother.....	4
1.2	Data Pengembangan Karier <i>salesman</i> PT. Thamrin Brothers	7
1.3	Target dan Realisasi Penjualan PT. Thamrin Brothers	9
3.1	Operasionalisasi Variabel	51
3.2	Skala Model <i>Likert</i>	53
3.3	Skor Uji Reliabilitas.....	55
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	71
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
4.6	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 1	73
4.7	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 2.....	74
4.8	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 3.....	75
4.9	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 4	76
4.10	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 5.....	77
4.11	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 6.....	78
4.12	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 7.....	79
4.13	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 8.....	80
4.14	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 9.....	81
4.15	Tabulasi Kuesioner Pelatihan Pernyataan 10.....	82
4.16	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 11	83
4.17	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 12	84
4.18	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 13.....	85
4.19	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 14.....	86
4.20	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 15.....	87
4.21	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 16.....	88
4.22	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 17.....	89
4.23	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 18.....	90
4.24	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 19.....	91
4.25	Tabulasi Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 20.....	92
4.26	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 21.....	93
4.27	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 22.....	94
4.28	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 23.....	96

4.29	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 24.....	97
4.30	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 25.....	98
4.31	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 26.....	99
4.32	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 27.....	100
4.33	Tabulasi Kuesioner Kinerja Pernyataan 28.....	101
4.34	Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X1).....	102
4.35	Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2).....	103
4.36	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	103
4.37	Tabel Reliabilitas Pelatihan.....	104
4.38	Tabel Reliabilitas Pengembangan Karier.....	105
4.39	Tabel Reliabilitas Kinerja	105
4.40	Hasil Uji Normalitas	106
4.41	Hasil Uji Multikolinearitas	107
4.42	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	109
4.43	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	110
4.44	Hasil Uji Parsial (Uji T)	111
4.45	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	113
4.46	Hasil Uji Koefisien Korelasi	115
4.47	Hasil Uji Koefisien Determinasi	116
4.48	Pengaruh Secara Simultan.....	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.1.	Paradigma Penelitian	18
4.1	Struktur Organisasi	63
4.2	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.3	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Usia	69
4.4	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	70
4.5	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Penghasilan	71
4.6	Diagram Pie Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
4.7	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 1.....	73
4.8	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 2.....	74
4.9	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 3.....	75
4.10	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 4.....	76
4.11	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 5.....	77
4.12	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 6.....	78
4.13	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 7.....	79
4.14	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 8.....	80
4.15	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 9.....	81
4.16	Diagram Pie Kuesioner Pelatihan Pernyataan 10.....	82
4.17	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 11.....	83
4.18	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 12.....	84
4.19	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 13.....	85
4.20	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 14.....	86
4.21	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 15.....	87
4.22	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 16.....	88
4.23	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 17.....	89
4.24	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 18.....	90
4.25	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 19.....	91
4.26	Diagram Pie Kuesioner Pengembangan Karier Pernyataan 20.....	93
4.27	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 21	94
4.28	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 22	95
4.29	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 23	96
4.30	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 24	97
4.31	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 25	98
4.32	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 26	99
4.33	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 27	100
4.34	Diagram Pie Kuesioner Kinerja Pernyataan 28	101

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kuisisioner	131
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden Pernyataan (X1) ..	134
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Pernyataan (X2) ...	135
Lampiran 4 Hasil Jawaban Responden Pernyataan (Y)	136
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel (X1)	137
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel (X2)	139
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel (Y)	141
Lampiran 8 A Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1)	142
Lampiran 8 B Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2)	142
Lampiran 9 A Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y)	143
Lampiran 9 B Hasil Uji Normalitas	143
Lampiran 9 C Hasil Uji Multikorelasi	143
Lampiran 10 A Hasil Uji Heterokedetisitas	144
Lampiran 10 B Hasil Uji F.....	144
Lampiran 11 A Hasil Uji T	145
Lampiran 11 B Hasil Koefisien dan Koefisien Determinasi ..	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan, untuk itu karyawan perlu dipacu kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan, guna menciptakan tujuan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Gary Dessler (2015:2) definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan terutama *sales* sangat berpengaruh terhadap perusahaan sebagai ujung tombak karena berhubungan langsung dengan konsumen. Kinerja karyawan

adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja *salesman* yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karier. Efektivitas pelatihan *salesman* merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan karier sumber daya manusia diperusahaan dilakukan untuk meningkatkan kinerja *salesman*. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar *salesman* mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya.

Menurut Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67) pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menutupi kesejangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan terutama *salesman* dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan akan sangat mendukung adanya pelatihan dikarenakan pelatihan akan membantu karyawan menjadi lebih terampil dan produktif dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan

personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personeldan pengembangan.

Pelatihan yang efektif akan membuat *salesman* menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan binsis serta bertahan pada persaingan yang ketat.

PT. Thamrin Brothers Palembang telah melakukan berbagai program pelatihan di bawah *training* khusus yang dibentuk oleh pihak PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya terutama untuk para tenaga penjual atau *salesman*, hal ini di karenakan selain dengan melakukan berbagai kegiatan promosi, untuk menunjang tingkat penjualannya, perusahaan menyadari jika tenaga penjual memegang peranan penting dalam mencapai *profit* yang ditentukan oleh perusahaan melalui tingkat penjualan yang dicapai. Memiliki tenaga penjual yang terlatih akan lebih menguntungkan pihak perusahaan, sebaik apapun kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan tetap akan mengalami kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan jika tidak didukung oleh tenaga penjual profesional. Karena tenaga penjual atau *salesman* merupakan sarana komunikasi secara langsung antara produk yang di tawarkan perusahaan dengan konsumen.

Dari seluruh karyawan di PT. Thamrin Brother Cabang Sako Kenten Palembang penulis akan meneliti *salesman* yang ada di perusahaan tersebut yang tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Salesman PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	<i>Salesman</i>	Jumlah
1	<i>Sales Supervisor</i>	1
2	<i>Sales Koordinator</i>	5
3	<i>Sales Gold</i>	6
4	<i>Sales Silver</i>	10
5	<i>Sales Freelance</i>	20
	Total	42

Sumber ; *PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang periode 2020.*

Adapun pelatihan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja tenaga penjual seperti di bawah ini :

- 1) *Induction Training* (Pelatihan Induksi) bertujuan mengenalkan perusahaannya kepada karyawan yang baru diangkat. Hal ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya yaitu memberikan informasi kepada karyawan.
- 2) *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan) berkaitan dengan pekerjaan khusus. Tujuannya untuk memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.
- 3) *Training For Promotion* (Pelatihan Untuk Promosi) adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang

lebih tinggi. Tujuannya adalah memberi kesempatan pada karyawan melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

- 4) *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran) Refresher training merupakan pembaharuan keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi penting.
- 5) *Training For Managerial Development* (Pelatihan Untuk Pengembangan Manajerial) Training for managerial development diberikan kepada manager agar meningkatkan efisiennya dengan demikian, memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Dimana *Training* ini dilakukan secara berkala, pelaksanaan pelatihan dilakukan oleh tenaga ahli yang bergabung dalam *training* melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga penjual atau *salesman* untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diberikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan kecakapan karyawan agar menjadi lebih berkualitas. Setelah melakukan evaluasi, tim pelatih akan merancang pelatihan yang akan diberikan kepada tenaga penjual atau *salesman* dengan penambahan pada materi yang sudah ada, setelah itu pelaksanaan pelatihan akan dilakukan oleh tim pelatih yang setiap enam bulan sekali atau lebih cepat akan melakukan penilaian kepada tenaga penjual atau *sales* setelah diberikan pelatihan, bila setiap penilaian itu bisa memenuhi target maka perusahaan akan memberikan kesempatan kepada tenaga penjual dengan prestasi yang baik untuk mengembangkan kariernya, seperti untuk tenaga penjual yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik maka tenaga penjual akan mendapatkan

kesempatan untuk menempati posisi jabatanyang lebih tinggi di perusahaan baik dari segi materi atau non materi.

Sementara itu dengan melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja *salesman* dan meningkatkan kesempatan promosi agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. Pengembangan karier perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Pengembangan karier dibutuhkan sebagai dukungan kepada *salesman* agar semangat di dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang mendapatkan pengembangan karier akan mampu bersikap loyal dalam bekerja kepada perusahaan dengan posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Berikut Pengembangan Karier yang ada pada perusahaan PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Tabel 1.2
Pengembangan Karier Salesman PT. Thamrin Brothers Cabang Sako
Kenten Palembang

No	Nama Jabatan
1	<i>Branch Manager</i>
2	<i>Sales Supervisor</i>
3	<i>Sales Koordinator</i>
4	<i>Sales Gold</i>
5	<i>Sales Silver</i>
6	<i>Sales Freelance</i>

Sumber ; PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten
 Palembang periode 2020

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi *Salesman* untuk menduduki posisi yang lebih tinggi yaitu sebagai berikut :

Untuk *sales freelance* menjadi *sales silver* harus mencapai target selama tiga bulan berturut-turut, *sales silver* menjadi *sales gold* harus mencapai target selama enam bulan berturut-turut. Setelah mencapai targetnya seorang *sales gold* harus menjalani beberapa tes tertulis termasuk didalam psikotes yang diadakan oleh tim training dan untuk jenjang *sales gold* menjadi *sales koordinator*, harus mencapai target penjualan selama enam bulan berturut-turut, dan *sales* yang mencalonkan untuk menjadi *sales supervisor* harus mengikuti test terlebih dahulu dan telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan. Setelah menjadi *sales supervisor* bisa dikatakan layak untuk mencalonkan menjadi *branch manager* dengan mempunyai pengalaman kerja selama beberapa tahun menjadikan mampu menjalankan tugas sebagai *branch manager*.

Selain itu, jika setiap jenjang *sales* yang tidak mampu mencapai targetnya untuk masing-masing waktu yang telah ditentukan akan mendapatkan surat

peringatan dari perusahaan selama tiga kali berturut-turut dan pada akhirnya akan mengalami turunnya jabatan begitupun dengan *sales* supervisor dan manager jika tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akan mendapatkan surat peringatan selama tiga kali berturut-turut dan pada akhirnya mengalami turunnya jabatan atau dipindahkan ke cabang lain. Dan pada *sales* freelance langsung akan diputuskan hubungan kerjanya.

Menurut Widodo (2015:53) Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Muhammad Busro (2018:275), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. 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. Bagi perusahaan, pengembangan karier memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi *salesman* di dalam melakukan pembinaan kariernya.

Namun Fenomena yang terjadi mengenai pelatihan dan pengembangan karier di PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang belum berjalan sesuai dengan semestinya, sehingga berdampak pada kinerja *salesman* mengingat target dan realisasi penjualan yang kurang stabil yaitu sering terjadi naik turun

antara target dan realisasi penjualan. Berikut ini adalah target dan realisasi penjualan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang selama satu tahun.

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penjualan PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang Periode 2020 (dalam unit)

Periode	Target	Realisasi
Januari	160	103
Februari	160	111
Maret	150	120
April	120	133
Mei	150	141
Juni	170	165
Juli	180	215
Agustus	170	200
September	160	199
Oktober	200	137
November	200	114
Desember	165	212
	1985	1850

Sumber ; *PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang periode 2020.*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diperoleh informasi bahwa terjadi turun naik penjualan yang dilihat dari perbandingan antara target dan realisasi penjualan. Pada bulan januari target yang ditetapkan sebanyak 160 unit dan realisasi sebanyak 103 unit, Februari target yang ditetapkan sebanyak 160 unit dan realisasi 111 unit, Maret target yang ditetapkan sebanyak 150 unit dan realisasi 120 unit, April target yang ditetapkan sebanyak 120 dan realisasi 133 unit, Mei target yang ditetapkan sebanyak 150 unit dan realisasi 141 unit, Juni target yang

ditetapkan sebanyak 180 unit dan realisasi 215 unit, Juli target yang ditetapkan sebanyak 170 unit dan realisasi 215 unit, Agustus target yang ditetapkan sebanyak 170 unit dan realisasi 200 unit, September target yang ditetapkan sebanyak 160 unit dan realisasi 199 unit, Oktober target yang ditetapkan sebanyak 200 unit dan realisasi 137, November target yang ditetapkan sebanyak 200 unit dan realisasi 114 unit dan Desember target yang ditetapkan sebanyak 165 unit dan realisasi 212. Hal lebih lanjut yang akan diteliti adalah seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan kepada *salesman* dalam pencapaian tingkat kinerja tersebut.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila melalui karyawan yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja (*perfomance*) , kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan tersebut..

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN PALEMBANG ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

Mengetahui apakah pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini sebagai harapan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti proses pembelajaran, khususnya mengenai pendidikan sumber daya manusia guna mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja *salesman*.

2. Secara Praktis

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritikal yang perlu diperhatikan dalam mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja *salesman*, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan kinerja *salesman*.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini yaitu:

Iim Imaroh melakukan penelitian pada tahun 2015 yang berjudul: Pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan asosiatif. Dalam penelitian populasinya adalah semua karyawan PT. Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. Metode penarikan sampel menggunakan sampel

jenuh sebanyak 34 orang. Dan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang didapat dari data kuesioner dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai constanta 4,413, kompensasi langsung 0,423, lingkungan kerja 0,311. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah sampel dan memperluas cakupan penelitian, mempertimbangkan variabel-variabel lain yang masih erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis menghitung dengan menggunakan SPSS versi 20.

Jumawan melakukan penelitian pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Nawakara Perkasa Nusantara, yang berjumlah 72 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian persamaan regresi linier berganda nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.429, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 42.9% sedangkan sisanya 57.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti loyalitas karyawan, pembinaan karyawan serta pemberdayaan, partisipasi karyawan dan

lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa: (a) pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (c) pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (d) Variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier.

Anandyatama Ryan Gustantyamelakukan penelitian pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Pengembangan dan Kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pasar Kulon Progo. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja pada karyawan, untuk menganalisis pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pada karyawan di Bank Pasar Kulonprogo. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil dari penelitian menghasilkan: (1) Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.004), (2) Pengembangan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value lebih dari 0.05, 0.473), (3) Kepuasan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.00), (4) Pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. kurang dari 0.05 pada tes Anova, 0.00). Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dianalisis dengan SPSS 22.

1.5.2 Kerangka Teoritis

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Saat ini perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia bukan sebagai daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai aset utama di perusahaan, karena itu dikenal sebuah istilah diluar *Human Resource* yaitu *Human Capital*. Pada *Human Capital*, sumber daya manusia tidak dapat dilihat hanya sebagai aset utama tetapi aset yang bernilai dan dapat dikembangkan.

Pelatihan Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan bukan saja tanggung jawab organisasi, melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar

perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:275) pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

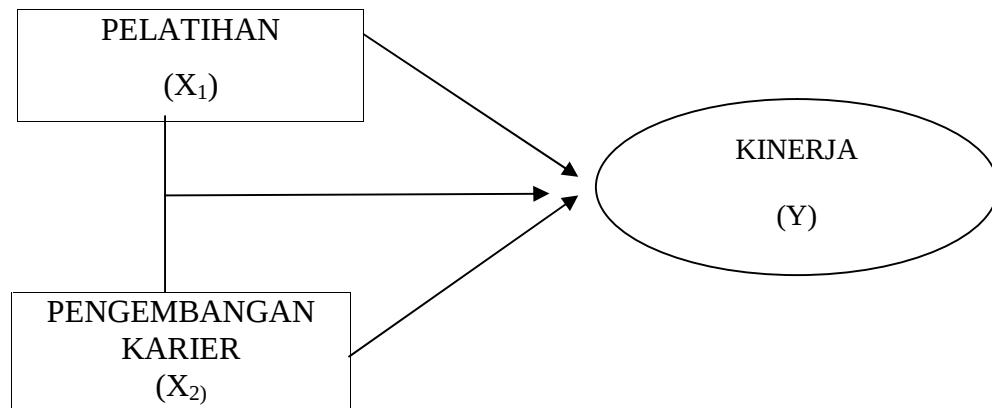
Dalam program pengembangan karir perlu memperhatikan tiga hal, yaitu pengembangan karir terintegrasi dengan perencanaan SDM; hubungan antara perencanaan karir dengan pengembangan karir; dan kebutuhan pekerja. Pengembangan karir sangatlah penting bagi individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan hasil peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang semakin meningkat dengan tujuan mewujudkan perencanaan karirnya dengan kondisi organisasi.

Kinerja dalam manajemen sumber daya manusia, menurut Mangkunegara (2015:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa

kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan Dan kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dengan pencapaian target yang telah diinginkan oleh perusahaan. Dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan tersebut. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya, selanjutnya penilaian yang dilakukan tersebut akan menjadi masukan yang berarti untuk melakukan perbaikan selanjutnya.

Paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



1.5.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan diatas, maka ketetapan yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Simultan :

1. H₀ = Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
2. H₁ = Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Persial :

1. $H0_1$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
2. $H1_1$ = Terdapat pengaruh signifikan pelatihan Terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
3. $H0_2$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
4. $H1_2$ = Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2017:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization*

chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan

sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektifsesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, attitude dan behaviour yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Menurut Gary Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.3 Konsep-Konsep Teori Pelatihan

2.3.1 Tujuan Pelatihan

Menurut wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kesadaran diri individu.
- 2) Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih .
- 3) Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara secara memuaskan.

Menurut Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu

secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

2.3.2 Manfaat pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:167-168), dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Memberi informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM
 - d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.

- e) Menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
- a) Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
 - c) Memberi informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
 - d) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
 - e) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.

2.3.3 Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. *On The Job Training* yaitu metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu: Informal *On The Job* dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri dan formal *On Teh Job*. Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus

melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya.

On The Job Training meliputi:

- a) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- b) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
- c) *Apprenticeship Training* (magang), magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
- d) *Demonstration and Example* (demonstrasi dan pemberian contoh), pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.

2. *Off The Job Training* adalah pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. *Off The Job Training* terdiri dari :

- a) *Simulation* (simulasi), dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Metode simulasi meliputi :1) *Case Study* (studi kasus),

Studi kasus adalah penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. 2) *Role Playing* (bermain peran), peserta diminta memainkan peran tertentu, pada situasi tertentu dalam organisasi tiruan. 3) *Business Game* (permainan peran dalam bisnis), Bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. 4) *Vestibule* (pelatihan beranda), metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan semi ahli. 5) *Laboratory Training* (pelatihan dengan laboratorium), metode pelatihan dengan peralatan. 6) *Sensitivity Training* (pelatihan sensitivitas), metode pelatihan sensitivitas adalah Metode pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar pribadi dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan perilaku peserta pelatihan. 7) *Outbond/Widerness* (pelatihan alam terbuka), metode pelatihan alam terbuka adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif yang berlangsung dalam alam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arung jeram, sepeda gunung dll.

- b) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi :
- 1) *Lecture* (kuliah), kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
 - 2) *Conference* (konferensi/seminar), Konferensi

dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta. 3) *Programmed Instruction* (instruksi terprogram), instruksi terprogram adalah presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram/tertentu.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. *Cost-Effectiveness* atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016:156), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia yaitu :

1. Dukungan dari manajemen puncak. Agar program- program pelatihan berhasil, di butuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan

manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber- sumber daya yang di butuhkan.

2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di samping para manajer puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer ini, mulai presiden *chairman of the board* ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata- mata hanya memberikan keahlian teknis.
3. Perkembangan teknologi. Teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang di sampaikan kepada para karyawan dan perubahan ini terus berlanjut.
4. Kompleksitas organisasi. Perubahan-perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem, dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para karyawan sukses secara terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.
5. Gaya belajar perusahaan-perusahaan tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan

institusional sehingga ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi, orang lain dalam perusahaan mempunyai pengetahuan yang sama.

6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

2.5 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Gary Dessler (2015:284),diantaranya:

1. Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
4. Kualifikasi peserta, peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi pelatih (Instruktur), materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang

berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.6 Pengembangan Karier

2.6.1 Definisi Pengembangan Karier

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karier merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:275) pengembangan karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah

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

2.7 Konsep-Konsep Teori Pengembangan Karier

2.7.1 Kegiatan Pengembangan Karier

Pengembangan karier dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Menurut Bianca(2016:173) pengembangan karier meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karier yang direncanakan. Ada beberapa prinsip pengembangan karier yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- 2) Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Tentunya akan berbeda skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.

- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Untuk pengembangan karier karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, organisasi harus juga berperan aktif misalnya mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan demikian usaha pengembangan karir akan menguntungkan karyawan dan organisasinya.

2.7.2 Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan utama pengembangan karier adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan karier adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan.
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka.
- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

- 5) Membuktikan tanggung jawab social.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan.
- 7) Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan.
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan.
- 10) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

2.7.3 Manfaat Pengembangan Karier

Manfaat pengembangan karier adalah untuk karyawan dan organisasi. untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya.

Menurut Widodo (2015:54) manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

- 1) Pengembangan karier memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- 3) Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
- 4) Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.

- 5) Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.7.4 Bentuk Pengembangan Karier

Bentuk pengembangan karier pada dasarnya bergantung pada jalur karier menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karier adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karier yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016:74) yaitu:

- 1) Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

- 3) Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang

lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4) Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Rivai (2014:213) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karier yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.
2. Eksposur Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerjaberarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
4. Kesetiaan terhadap organisasi level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi.
5. Pembimbing dan sponsor adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
6. Peluang untuk tumbuh karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.9 Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2015:67) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarier. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- 2) Keperdulian para atasan langsung. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
- 4) Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk

mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

- 5) Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.10 Kinerja

2.10.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan. Jika kinerja yang dicapai sesuai dengan keinginan perusahaan ini berarti karyawan yang bersangkutan berhasil menunjukkan prestasi kerja yang baik begitu juga sebaliknya. Kinerja dalam suatu organisasi berarti jawaban berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka

dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.11 Konsep-Konsep Teori Kinerja

2.11.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Penilaian juga dilakukan untuk merancang langkah-langkah yang akan diambil, untuk mengetahui arah perusahaan serta pencapaian kinerja karyawan dan pencapaian terhadap target organisasi atau perusahaan selama melakukan produktivitas. Simanjuntak yang dikutip dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:519) menyatakan bahwa bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

2.11.2 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Tentang arah perusahaan secara umum.
- 3) Sebuah aspirasi.
- 4) Tanggungjawab setiap individu.
- 5) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- 6) Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor.
- 7) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Sifatnya luas.

Poin-poin yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.11.3 Standar Kinerja

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:19) memiliki kriteria yaitu :

- a) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- b) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- c) Dapat diterapkan : sesuai kondisi yang ada jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- d) Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
- e) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- f) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- g) Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- h) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- j) Legitimasi: secara resmi disetujui.

2.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di

atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi, berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.13 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan judul yang diajukan pada penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang. Objek yang menjadi bahan penelitian adalah *salesman* karena penulis memahami permasalahan pelatihan dan pengembangan karier *salesman* pada perusahaan tersebut.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Malhotra dalam Juliansyah Noor (2012:107) menyatakan bahwa desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah: “Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variable bebas) tanpa membuat perbandingan variable itu sendiri dan mencari hubungan dengan variable lain.”

Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok. Penelitian ini menilai sifat

dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut :

- 1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2)

Variabel Bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2017: 39) “Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Konsep pelatihan dan pengembangan karier yang dilakukan oleh PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang adalah proses peningkatan

kinerja *salesman* nya, dimana konsep pelatihan dan pengembangan karier tersebut dilakukan secara berkala.

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*), yaitu kinerja (Y)

Variabel Terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria,dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2017:39), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Konsep kinerja merupakan suatu hasil kerja berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh *salesman* PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Gary Dessler (2015:2).	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi Pelatihan 3. Metode pelatihan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih	Ordinal
Pengembangan Karier (X2)	Pengembangan karier adalah penngkatan atau kenaikan jabatan dan perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan juga aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Siagian (2015:68).	1. Perlakuan yang adil dalam berkarier 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Mangkunegara (2015:67).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal

3.4 Metode Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Populasi yang menjadi dalam penelitian ini *Salesman* PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang yang terdiri dari 42 *sales*.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh(*sensus*). Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis sampel menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 42 orang.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:219) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari *salesman* di perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, maka variabel yang akan diukur

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan Sugiyono (2017:134). Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala *likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Model *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	
Pilihan Jawaban	Pertanyaan Positif (+)	Pertanyaan Negatif (-)
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2017:134)

Penulis menyimpulkan ada dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2, dan 1, sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4 dan 5.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:219) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari catatan tertulis tentang laporan penjualan, sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi,

serta tanggung jawab serta fungsi dari masing-masing unit kerja yang didapatkan langsung dari perusahaan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner. Kriteria dalam validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut (Juliansyah Noor, 2012 : 169). Jika $r_{hitung} > 0,301$ maka pernyataan tersebut valid, dan jika $r_{hitung} < 0,301$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat uji statistik.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya. Dalam penelitian ini model reliabilitas menggunakan *alphacronbrach* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran reliabel sebaiknya memiliki nilai *alphacronbach* minimal 0.60 (Juliansyah Noor, 2012:165).

Dengan menggunakan analisis *alpha cronchbach*, suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,60 artinya, skor *alpha cronbach* 0,60.

Tabel 3.3
Skor Uji Reliabilitas (*Cronbach alpha's*)

Skor	Keterangan
0,80-1.0	Baik
0,60-0,799	Dapat diterima
< 0,60	Kurang Baik

Sumber: Juliansyah Noor(2012:165)

3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu dimana dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu:

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0.05. Jika nilai signifikansi dari nilai *Kolmogrov-Smirnov* > 0.05 , data yang digunakan adalah berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi data < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independent, jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Pengujian ini dengan bantuan *software* hitung statistik dengan hasil: jika nilai Tolerance variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, bila terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut Ghazali (2018:137) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian heterokedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Secara Simultan)

Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut: (Ghozali, 2018:98).

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

H0 = berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dengan Y

H1= berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dengan Y
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan bantuan *software* hitung statistik dengan kriteria :
 - a. Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika F hitung $> F_{table}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - b. Jika F hitung $< F_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen

3.8.2 Uji T (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

H_0 = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y .

H_1 = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y .

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan bantuan software hitung statistik dengan kriteria :
 - Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabelin dependen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 - Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.9 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.9.1 Analisis Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Menurut Sugiyono (2017:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian satu, dua, dan tiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), baik secara persial maupun secara simultan. Untuk metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat positivisme. Dalam analisis ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda Untuk mengetahui pengaruh variable pelatihan, pengembangan karier dan kinerja

salesman. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Pelatihan

a = Konstanta

X2 = Pengembangan Karier

b = Koefisien regresi

e = Error

3.9.2 Analisis Data Kualitatif

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai intrusment kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasinya. Data Kualitatif yaitu membandingkan teori yang ada dengan data yang diperoleh dari objek penelitian yang dipilih agar sesuai dengan perumusan masalah dan pembahasan yang penulis sajikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

PT. Thamrin Brothers atau lebih dikenal dengan sebutan Thamrin Brothers motor, didirikan pada tanggal 03 maret 2003, diresmikan operasionalnya pada tanggal 05 Maret 2003, yang beralamat di Jl. Kopral Anwar No.15, Suka Maju, Kec. Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163, Indonesia. Thamrin Brothers motor merupakan perusahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas), bergerak dibidang perdagangan otomotif khususnya kendaraan roda dua, Thamrin Brothers motor didirikan dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pemakai produk yamaha yang sudah dikenal luas masyarakat umum. Thamrin Brothers motor merupakan salah satu dari sekian banyak dealer motor yamaha yang ada di Palembang, dalam usaha untuk pengembangan perusahaan menjadi dealer yamaha terbaik Thamrin Brothers motor selalu berusaha berorientasi kepada kepuasan pelanggan cepat dan selalu berusaha menyentuh hati pelanggan sesuai moto dari yamaha.

PT Thamrin Brothers merupakan perusahaan *multi company* yang bergerak di bidang otomotif roda dua dan roda empat sebagai *main dealer* resmi untuk wilayah Sumatera Selatan, Bengkulu, dan Jambi serta bergerak di bisnis *property* dan *mall*.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang dalam meningkatkan usahanya memiliki visi dan misi yaitu :

- **Visi**

Menjadi dealer motor yang memberikan pelayanan terbaik di Indonesia pada seluruh bidang usaha (penjualan motor, service motor, penjualan suku cadang motor).

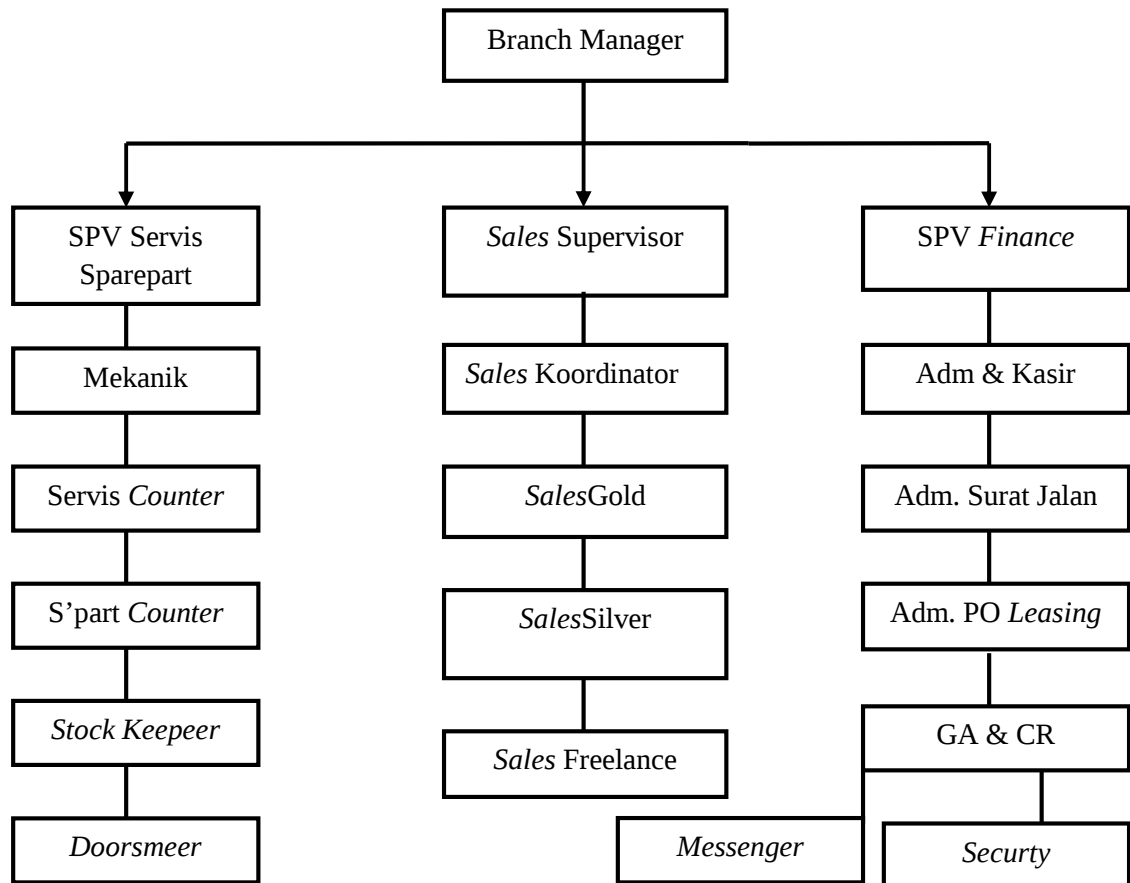
- **Misi**

Memberikan layanan yang cepat dan elegan kepada pelanggan yang akan membeli motor serta kemudahan fasilitas kredit kendaraan bermotor yang terjangkau dan dapat diandalkan melalui kerja sama yang saling menguntungkan serta berkesenambungan dengan mitra bisnis dan melalui pengelolaan bisnis yang prima.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang juga memiliki struktur organisasi. Struktur ini menunjukkan hubungan antara karyawan dalam hal pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing staf dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Guna memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggolong-golongkan dan mengatur berbagai kegiatan perusahaan, baik dari segi pembagian tugas maupun dalam pelimpahan wewenangnya, dengan demikian masing-masing kegiatan dapat diarahkan secara teratur menurut garis wewenangnya yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

Gambar 4.1
Stuktur Organisasi Karyawan
PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Sumber : *PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang 2021.*

Dari seluruh struktur organisai karyawan di PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang Penulis akan meneliti *salesman* yang ada di perusahaan tersebut. Berikut pembagian tugas seluruh karyawan pada perusahaan berdasarkan struktur organisasi tersebut.

4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

a) Branch Manager

Branch Manager bertanggung jawab terhadap jalannya perusahaan. Wewenangnya adalah menentukan dan memutuskan kebijakan perusahaan, adapun tugas dari kepala cabang adalah :

1. Mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala bagian atau fungsi.
2. Menyelenggarakan semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.

b) Sales Supervisor

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah ;

1. Memantau dan meningkatkan penjualan produk motor .
2. Memeriksa hasil laporan penjualan.
3. Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

c) Sales Koordinator

Tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan adalah :

1. Mengontrol penjualan.
2. Menyusun dan membuat laporan penjualan.
3. Menentukan metode-metode pendistribusian dan kebijakan penjualan.
4. Mengusahakan terpenuhinya produk yang diinginkan pelanggan.
5. Menyusun strategi dan memotivasi para sales untuk menjual motor sesuai target,

d) Sales Counter yaitu:

Tugas dan Tanggung Jawab di dalam perusahaan adalah :

1. Melayani konsumen yang datang langsung (*walk-in*) ke dealer standar layanan *sales counter* yamaha.
2. Menjelaskan produk-produk Yamaha dan menginformasikan harga tunai/kredit secara transparan kepada konsumen.
3. Membantu mengisi data konsumen dan melengkapi data yang diperlukan dalam proses penjualan.
4. Mengantar konsumen memilih produk Yamaha.
5. Mencatat data konsumen dan mem-follow up potensial konsumen yang tercatat dalam buku tamu.
6. Menangani keluhan konsumen sesuai dengan standar Yamaha dan apabila keluhan tidak dapat diselesaikan sendiri diteruskan kepada koordinator *sales*.
7. Melayani pertanyaan konsumen yang masuk melalui telepon.

e) *Sales*

Tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan adalah :

1. Menyusun target penjualan bersama *sales* koordinator.
2. Membuat analisis area penjualan dan memberikan penekanan kepada calon pembeli potensial.
3. Membuat rencana kunjungan, baik secara langsung maupun via telfon.
4. Menjalankan proses penjualan secara sistematis.
5. Menjamin konsumen mendapatkan unit kendaraan sesuai kebutuhan pelanggan.
6. Membuat laporan kunjungan setiap hari.

f) Supervisor Finance

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

1. Membuat laporan keuangan dan analisa kepada kepala cabang.
2. Menjalankan transaksi perbankan.
3. Berkoordinasi dengan admin marketing.
4. Menerima PO dari leasing dan mencatat tagihannya.
5. Memberikan laporan out standing PO.

g) Administrasi & Kasir

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

1. Bertanggungjawab atas tugas yang berhubungan dengan dokumen dan berorientasi terhadap pencapaian target sesuai waktu yang ditentukan
2. Melakukan pengaturan administrasi
3. Menyusun dan laporan penjualan dengan periodik harian
4. Menyusun dan membuat surat/laporan yang berhubungan dengan administratif
5. Bertanggung jawab mengelola kasir
6. Membuat dan menyusun laporan terkait kasir

h) Administrasi Surat Jalan

Tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan adalah :

1. Menerima dan meninfentarisir SPK dari marketing .
2. Memproses pembuatan faktur, STNK, dan BPKB.
3. Menyerahkan BPKB cash pada konsumen dan kredit pada petugas finance yang mengambil di dealer atas legalitas kepada cabang.

4. Mengonfirmasikan kondisi stok unit motor kepada kepala cabang dan sales marketing .
5. Mendokumentasi faktur, STNK, dan BPKB.
6. Menyediakan keperluan penyajian STNK.
7. Membuat kuitansi untuk pembayaran unit.
8. Membuat tagihan promosi.

i) Counter Sparepart

Tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan adalah :

1. Menerima pelanggan yang akan membeli sparepart dealer.
2. Mengecek kondisi stok sparepart segala keperluan bengkel.
3. Memberikan laporan kepada kepala toko tentang kondisi stok sparepart dan segala keperluan bengkel .
4. Memberikan laporan stok akhir bulan kepada accounting.
5. Membuat nota pembelian sparepart yang akan diserahkan kepada kasir.

j) Mekanik

Tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan adalah :

1. Mengkoordinir kegiatan harian bengkel.
2. Melakukan diagnosis kerusakan motor pelanggan.
3. Menjelaskan kepada pelanggan jika ada pekerjaan tambahan di luar SPK.
4. Melakukan final check motor pelanggan.

4.2 Karakteristik Responden

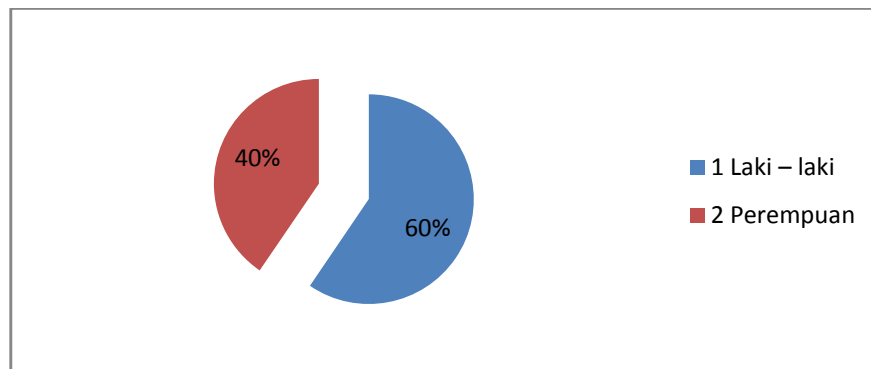
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – laki	25	60%
2	Perempuan	17	40%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2021).

Gambar 4.2 Diagram Pie
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui 42 responden terlihat bahwa berjumlah 25 atau 60% responden berjenis kelamin laki-laki dan 17 atau (40%) responden berjenis kelamin perempuan.

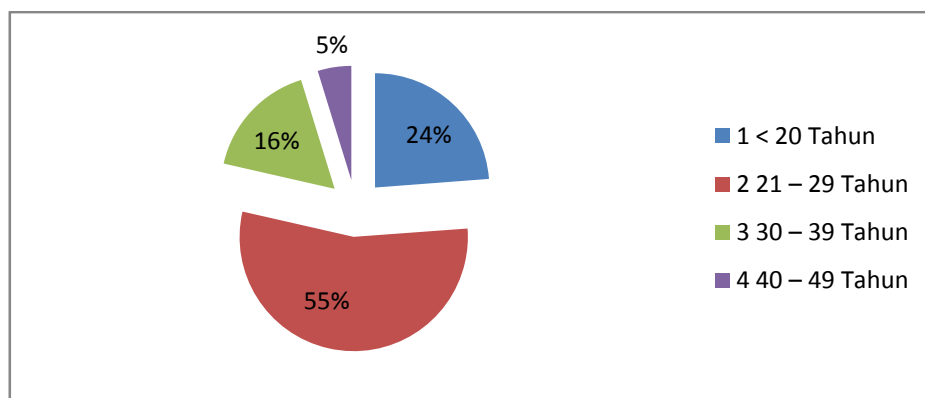
4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia Pada *Salesman* PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	Usia	Responden	Persentase
1	< 20 Tahun	10	24%
2	21 – 29 Tahun	23	55%
3	30 – 39 Tahun	7	16%
4	40 – 49 Tahun	2	5%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Gambar 4.3 Diagram Pie
Karakteristik Responden Menurut Usia Pada *Salesman* PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui dari 42 Responden terlihat bahwa berjumlah 10 atau (24%) responden berusia < 20 tahun, 23 atau (55%) responden berusia 21 – 29 tahun, 7 atau (16%) responden berusia 30 – 39 tahun, dan 2 atau (5%) responden berusia 40 - 49 tahun.

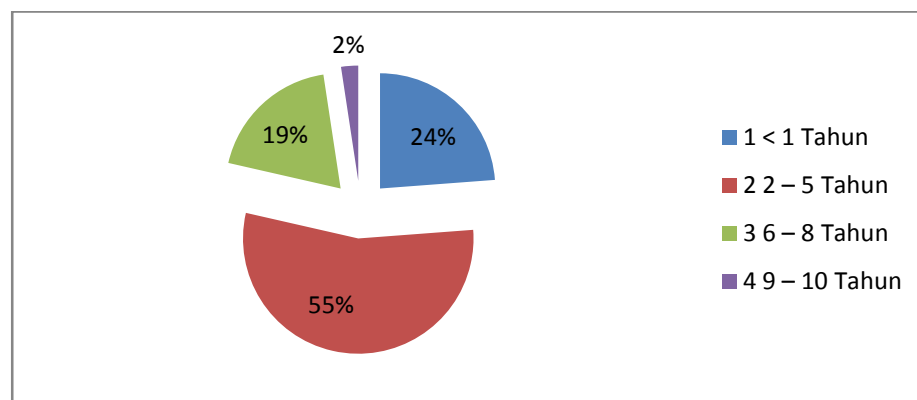
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	10	24%
2	2 – 5 Tahun	23	55%
3	6 – 8 Tahun	8	19%
4	9 – 10 Tahun	1	2%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Gambar 4.4 Diagram Pie
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui dari 42 responden terlihat bahwa berjumlah 10 atau 24% responden telah bekerja selama < 1 tahun, 23 atau (55%) responden telah bekerja selama 2 – 5 tahun, 8 atau (19%) responden telah bekerja selama 6 – 8 tahun, 1 atau (2%) responden telah bekerja selama 9 – 10 tahun.

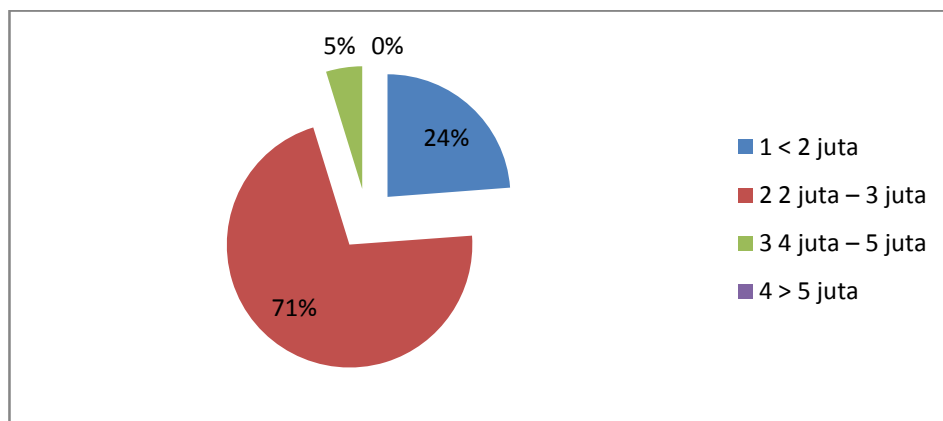
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	Penghasilan	Responden	Persentase
1	< 2 juta	10	24%
2	2 juta – 3 juta	30	71%
3	4 juta – 5 juta	2	5%
4	> 5 juta	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Gambar 4.5 Diagram Pie
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Pada *Salesman*
PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa penghasilan dari 42 responden terlihat dari penghasilan < 2 juta 10 atau (24%) responden, 2 juta – 3 juta 30 atau (71%) responden, 4 juta – 5 juta 2 atau (5%) responden.

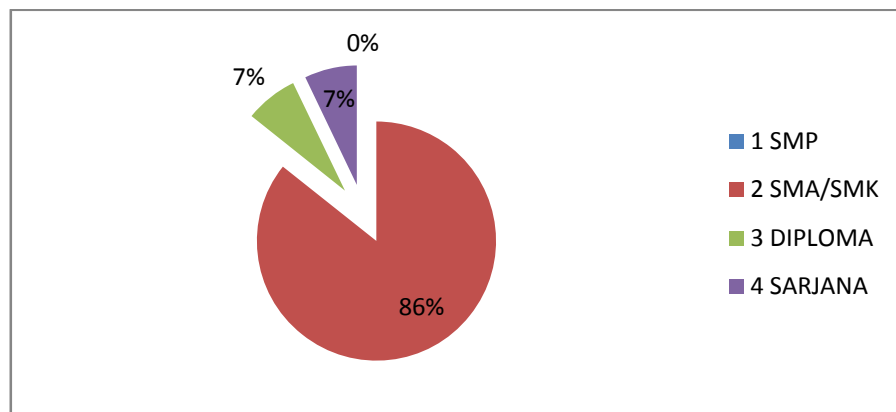
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Salesman PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	36	86%
3	DIPLOMA	3	7%
4	SARJANA	3	7%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Gambar 4.6 Diagram Pie
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Salesman PT.Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang



Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui dari 42 responden tingkat pendidikan SMA/SMK 36 atau (86%) responden, DIPLOMA 3 atau (7%) responden dan SARJANA 3 atau (7%) responden.

4.3 Tabulasi Kuisisioner

Dari hasil jawaban responden terhadap kuisisioner dapat dibuat tabulasi pernyataan responden terdiri dari 3 variabel yaitu pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan 28 item pernyataan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi pernyataan responden tersebut.

4.3.1 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Pelatihan (X1)

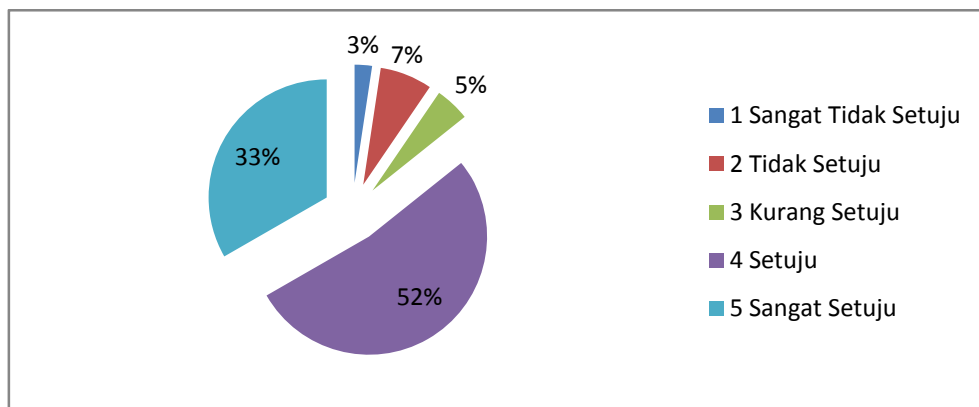
Tabel 4.6
Pernyataan Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Lebih Mudah dan Cepat

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
2	Tidak Setuju	3	7%
3	Kurang Setuju	2	5%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	14	33%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.7 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Mengikuti Pelatihan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Lebih Mudah dan Cepat



Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3%, menyatakan tidak setuju berjumlah 3 orang atau (7%), menyatakan kurang setuju berjumlah 2 orang atau (5%), menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang atau (33%). Dengan demikian dapat disimpulkan 6 orang atau (15%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa tidak mengikuti pelatihan *salesman* juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

lebih mudah dan cepat. Sedangkan 36 orang atau (86%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mengikuti pelatihan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.

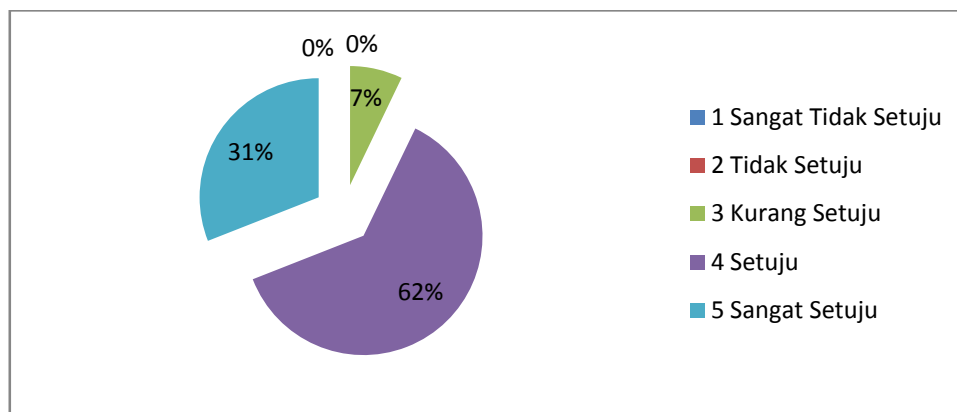
Tabel 4.7
Pernyataan Responden Mengenai Pelatihan Dapat Menyegarkan Pikiran Yang Jenuh Akibat Tugas-Tugas Yang Belum Dipahami

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Setuju	26	62%
5	Sangat Setuju	13	31%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah(2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.8 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Pelatihan Dapat Menyegarkan Pikiran Yang Jenuh Akibat Tugas-Tugas Yang Belum Dipahami



Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang atau (7%), menyatakan setuju 26 orang atau (62%) dan menyatakan sangat setuju 13 orang atau (31%). Dengan demikian dapat disimpulkan 7 orang atau (7%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa pelatihan tidak dapat menyegarkan pikiran yang jenuh akibat tugas-tugas

yang belum dipahami. Sedangkan 39 orang atau (93%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa pelatihan dapat menyegarkan pikiran yang jenuh akibat tugas-tugas yang belum dipahami.

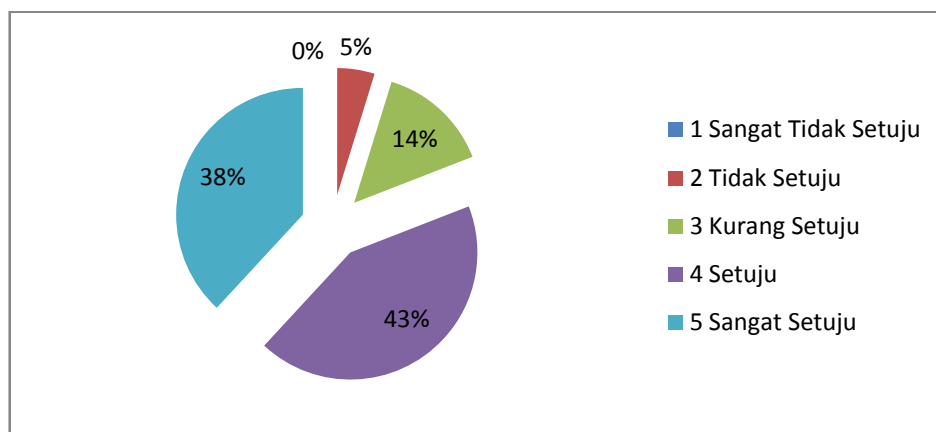
Tabel 4.8
Pernyataan Responden Mengenai Materi Dapat Diketahui /Dicerna Dengan Baik

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	5%
3	Kurang Setuju	6	14%
4	Setuju	18	43%
5	Sangat Setuju	16	38%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.9 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Materi Dapat Diketahui /Dicerna Dengan Baik



Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 6 orang atau (14%), menyatakan setuju 18 orang atau (43%) dan menyatakan sangat setuju 16 orang atau (38%). Dengan demikian dapat disimpulkan 8 orang atau (19%)

salesman tidak setuju dengan menyatakan bahwa materi belum banyak diketahui/dicerna dengan baik.. Sedangkan 34 orang atau (81%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa materi dapat diketahui/dicerna dengan baik.

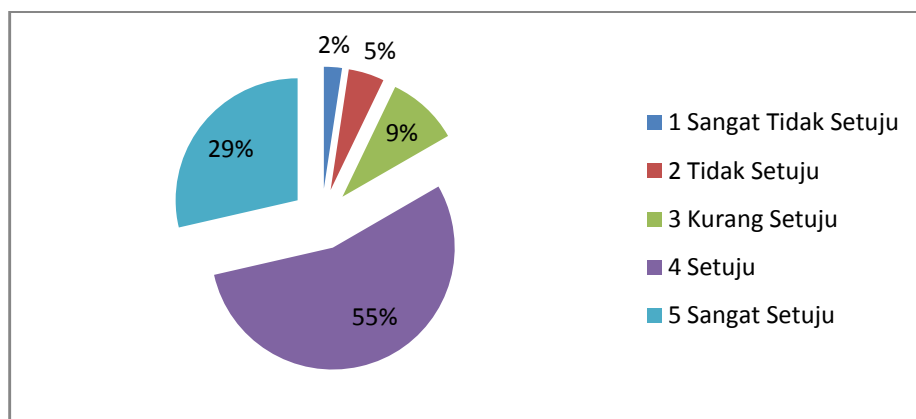
Tabel 4.9
Pernyataan Responden Mengenai Materi Dapat Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan Peserta

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	2	5%
3	Kurang Setuju	4	9%
4	Setuju	23	55%
5	Sangat Setuju	12	29%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.10 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Materi Dapat Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan Peserta



Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 4 orang atau (9%), menyatakan setuju 23 orang atau (55%) dan menyatakan sangat setuju 12 orang atau (29%). Dengan demikian dapat disimpulkan 7 orang atau (16%) *salesman* tidak setuju dengan

menyatakan bahwa bukan dengan materi saja yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta. Sedangkan 35 orang atau (84%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa materi dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta.

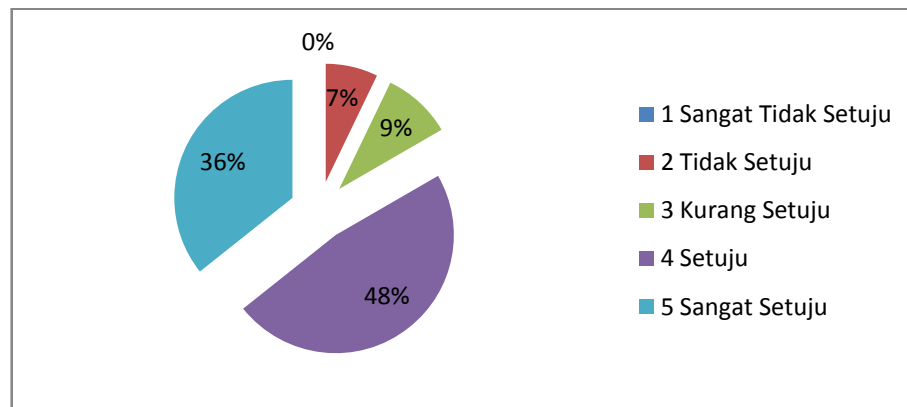
Tabel 4.10
Pernyataan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai Dengan Materi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	3	7%
3	Kurang Setuju	4	9%
4	Setuju	20	48%
5	Sangat Setuju	15	36%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.11 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Metode Pelatihan Sesuai Dengan Materi



Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 3 orang atau (7%), menyatakan kurang setuju 4 orang atau (9%), menyatakan setuju 20 orang atau (48%) dan menyatakan sangat setuju 15 orang atau (36%). Dengan demikian dapat disimpulkan 7 orang atau (16%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa metode pelatihan belum sesuai

dengan materi. Sedangkan 35 orang atau (84%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa metode pelatihan sesuai dengan materi.

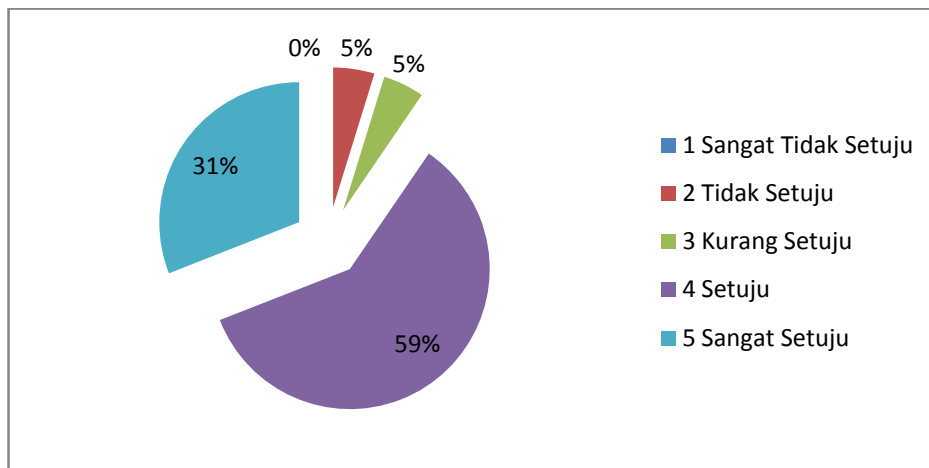
Tabel 4.11
Pernyataan Responden Mengenai Metode Pelatihan Mendukung Peserta Lebih Proaktif

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	2	5%
3	Kurang Setuju	2	5%
4	Setuju	25	59%
5	Sangat Setuju	13	31%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.12 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Metode Pelatihan Mendukung Peserta Lebih Proaktif



Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 2 orang atau (5%), menyatakan setuju 25 atau (59%) dan menyatakan sangat setuju 13 orang (31%). Dengan demikian dapat disimpulkan 4 orang atau (10%) *salesman* tidak setuju dengan mneytakan bahwa metode pelatihan belum cukup mendukung

peserta lebih proaktif. Sedangkan 38 orang atau (90%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa metode pelatihan mendukung peserta lebih proaktif.

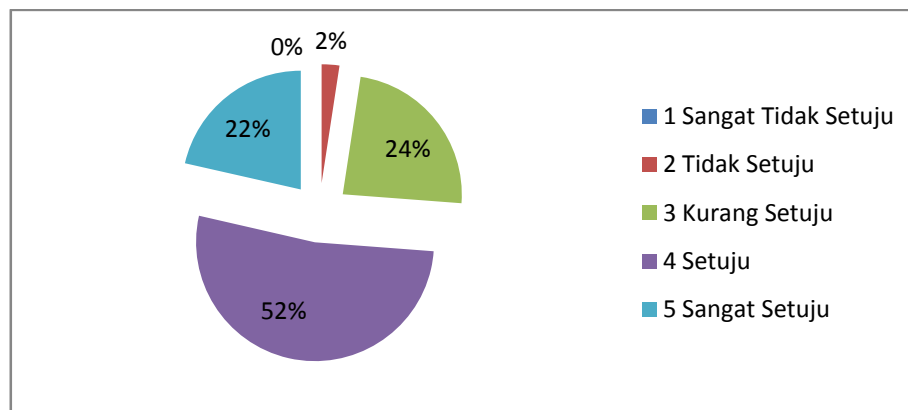
Tabel 4.12
Pernyataan Responden Mengenai Peserta Yang Ikut Pelatihan Memiliki Antusias Yang Tinggi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	10	24%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	9	22%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.13 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Peserta Yang Ikut Pelatihan Memiliki Antusias Yang Tinggi



Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 10 orang (24%), menyatakan setuju 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju 9 orang atau (22%). Dengan demikian dapat disimpulkan 11 orang atau (26%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa peserta pelatihan belum

memiliki antusias yang tinggi. Sedangkan 31 orang atau (74%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa peserta pelatihan memiliki antusias yang tinggi.

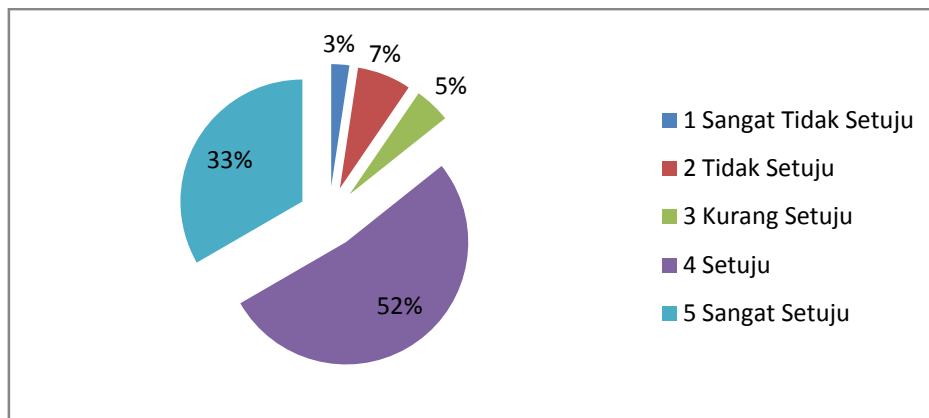
Tabel 4.13
Pernyataan Responden Mengenai Peserta Dilakukan Evaluasi Setelah Pelatihan Dilaksanakan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
2	Tidak Setuju	3	7%
3	Kurang Setuju	2	5%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	14	33%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.14 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Peserta Dilakukan Evaluasi Setelah Pelatihan Dilaksanakan



Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (3%), menyatakan tidak setuju 3 orang atau (7%), menyatakan kurang setuju 2 orang atau (5%), menyatakan setuju 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau (33%). Dengan demikian dapat disimpulkan 6 orang atau (15%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa peserta jarang dilakukan untuk evaluasi setelah pelatihan

dilaksanakan. Sedangkan 36 orang atau (85%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa peserta dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan.

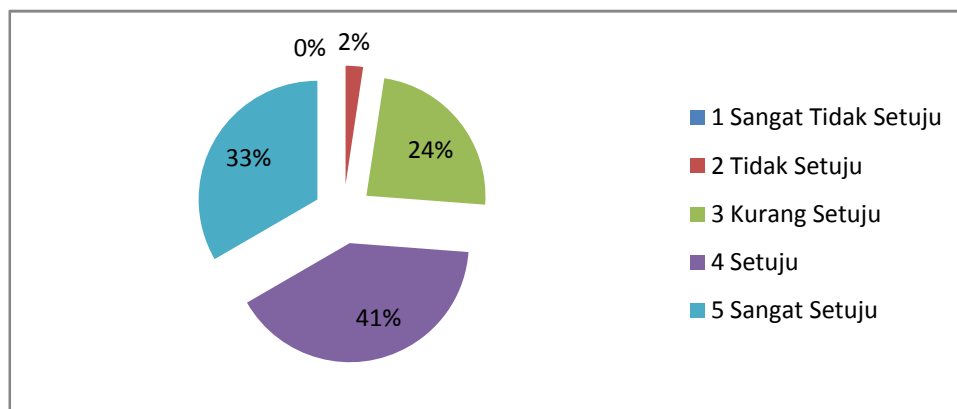
Tabel 4.14
Pernyataan Responden Mengenai Pelatih Menyampaikan Contoh Berkaitan Dengan Kegiatan Di Perusahaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	10	24%
4	Setuju	17	41%
5	Sangat Setuju	14	33%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.15 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Pelatih Menyampaikan Contoh Berkaitan Dengan Kegiatan Di Perusahaan



Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 10 orang atau (24%), menyatakan setuju 17 orang atau (41%) dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau (33%). Dengan demikian dapat disimpulkan 11 orang atau (26%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa pelatih belum begitu banyak menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan di perusahaan. Sedangkan

74% *salesman* setuju dengan pelatih menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan di perusahaan.

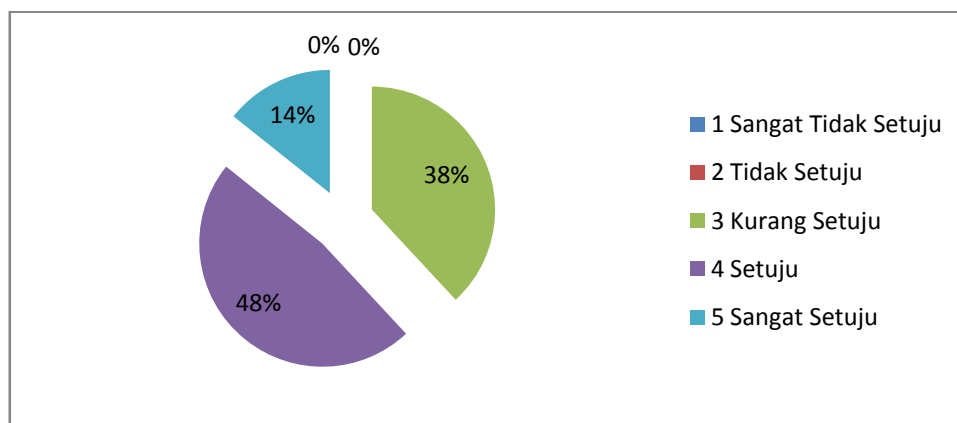
Tabel 4.15
Pernyataan Responden Mengenai Instruktur Dalam Memberikan Pelatihan Sudah Sesuai Harapan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	16	38%
4	Setuju	20	48%
5	Sangat Setuju	6	14%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.16 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Pernyataan Responden Mengenai Instruktur Dalam Memberikan Pelatihan Sudah Sesuai Harapan



Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 16 orang atau (38%), menyatakan setuju 20 orang atau (48%) dan menyatakan sangat setuju 6 orang atau (14%). Dengan demikian dapat disimpulkan 16 orang atau (38%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan instruktur belum memberikan pelatihan atau pengarahan yang belum sesuai

harapan. Sedangkan 26 orang atau (62%) *salesman* setuju dengan instruktur dalam memberikan pelatihan sesuai harapan.

4.3.2 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Pengembangan Karier (X2)

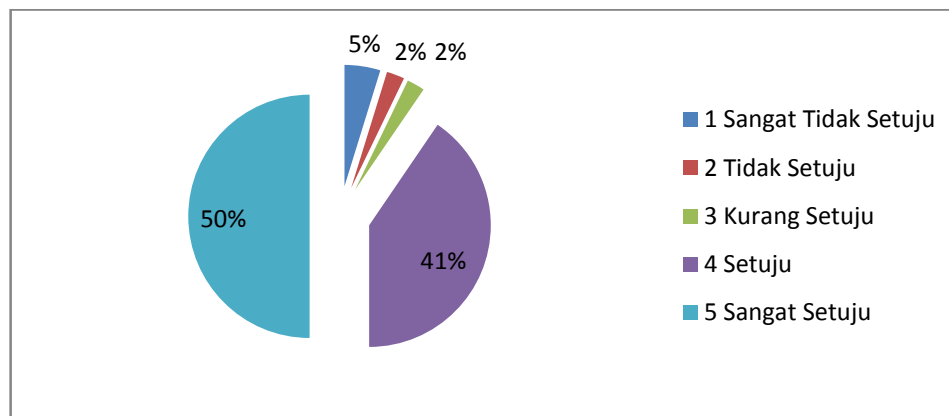
Tabel 4.16
Pernyataan Responden Mengenai Mendapatkan Perlakuan Yang Adil Dalam Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	5%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	17	41%
5	Sangat Setuju	21	50%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.17 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Mendapatkan Perlakuan Yang Adil Dalam Pengembangan Karier



Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 1 orang atau (2%), menyatakan setuju 17 orang atau (41%) dan menyatakan sangat setuju 21 orang (50%). Dengan

demikian dapat disimpulkan 4 orang atau (9%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum merasa cukup adil dalam pengembangan karier. Sedangkan 38 orang atau (91%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mendapatkan perlakuan yang adil dalam pengembangan karier.

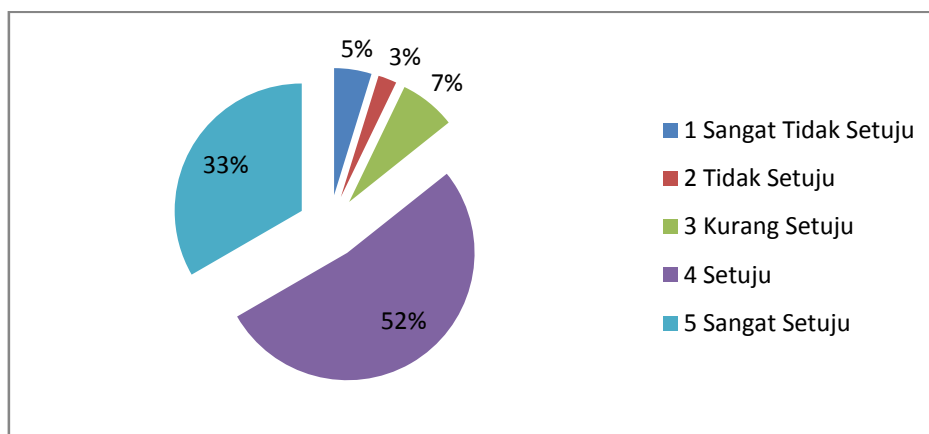
Tabel 4.17
Pernyataan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Menghargai Setiap Potensi Sales

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	5%
2	Tidak Setuju	1	3%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	14	33%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.18 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Perusahaan Selalu Menghargai Setiap Potensi Sales



Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan tidak setuju 1 orang atau (3%), menyatakan kurang setuju 3 orang atau (7%), menyatakan setuju 22 orang atau (52%), dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau (33%).

setuju 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau (33%). Dengan demikian dapat disimpulkan 6 orang atau (15%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa perusahaan tidak begitu menghargai setiap potensi *sales*. Sedangkan 36 orang atau (85%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa perusahaan selalu menghargai setiap potensi *sales*.

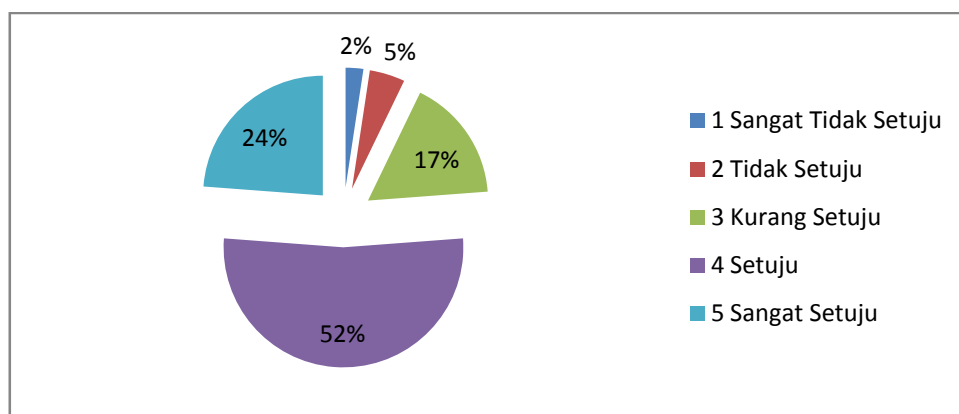
Tabel 4.18
Pernyataan Responden Mengenai Pimpinan Membuka Akses Kepada Sales Untuk Mengembangkan Karier

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	2	5%
3	Kurang Setuju	7	17%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	10	24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.19 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Pimpinan Membuka Akses Kepada Sales Untuk Mengembangkan Karier



Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 7 orang atau (17%), menyatakan

setuju 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju 10 orang atau (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan 10 orang atau (24%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa pimpinan belum banyak memberikan atau membuka akses kepada *sales* untuk mengembangkan bahwa (76%) *salesman* setuju dengan menyatakan pimpinan membuka akses kepada *sales* untuk mengembangkan karier.

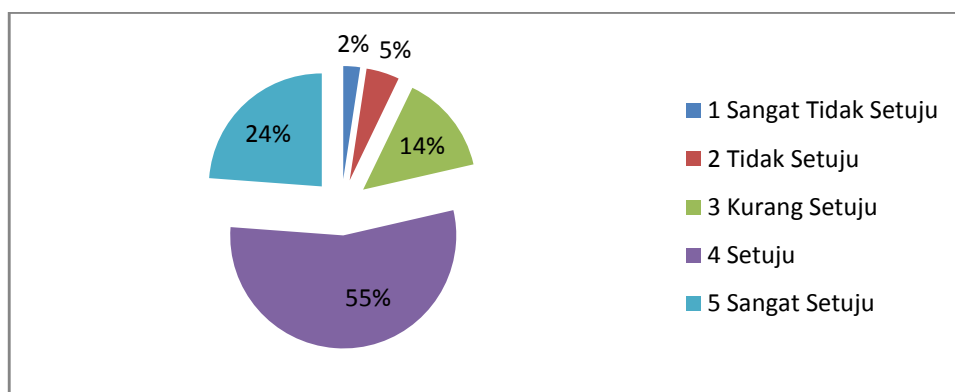
Tabel 4.19
Pernyataan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Perhatian Khusus Terhadap Pengembangan Karier

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	2	5%
3	Kurang Setuju	6	14%
4	Setuju	23	55%
5	Sangat Setuju	10	24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.20 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Perhatian Khusus Terhadap Pengembangan Karier



Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 6 orang atau (14%), menyatakan setuju 23 orang atau (55%) dan menyatakan sangat setuju 10 orang atau (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan 9 orang atau (21%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa pimpinan kurang perhatian khusus terhadap pengembangan karier. Sedangkan 33 orang atau (79%) *salesman* setuju dengan menyatakan pimpinan memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karier.

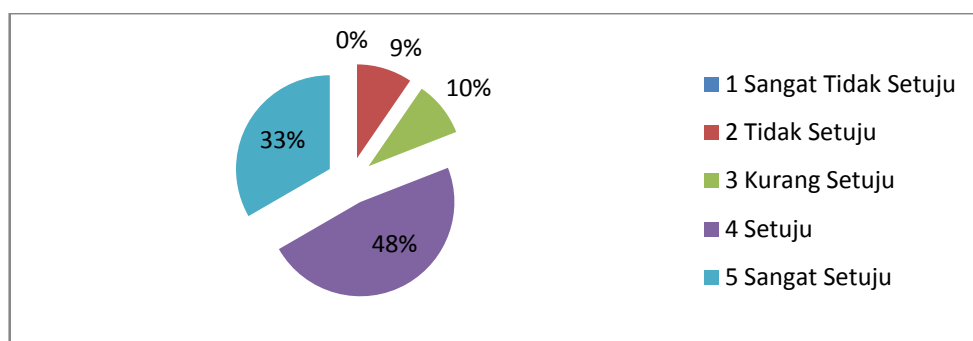
Tabel 4.20
Pernyataan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Informasi
Peluang Promosi Yang Diberikan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	4	9%
3	Kurang Setuju	4	10%
4	Setuju	20	48%
5	Sangat Setuju	14	33%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.21 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Informasi
Peluang Promosi Yang Diberikan



Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 4 orang atau (9%), menyatakan kurang setuju 4 orang atau (10%), menyatakan setuju 20 orang atau (48%) dan menyatakan sangat setuju 14 orang atau (33%). Dengan demikian dapat disimpulkan 8 orang atau (19) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan informasi tentang peluang promosi yang diberikan. Sedangkan 34 orang atau (81%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan informasi peluang yang diberikan.

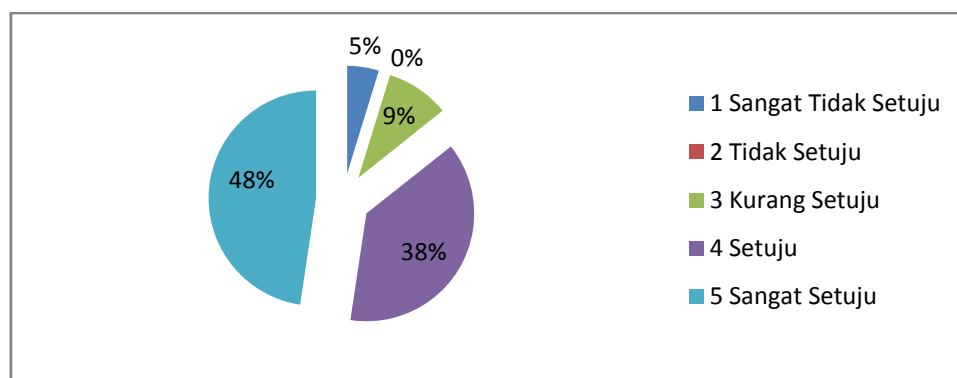
Tabel 4.21
Pernyataan Responden Mengenai Mempunyai Kesempatan dan Peluang Untuk Mendapatkan Promosi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	2	5%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	4	9%
4	Setuju	16	38%
5	Sangat Setuju	20	48%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.22 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Mempunyai Kesempatan dan Peluang Untuk Mendapatkan Promosi



Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang atau (5%), menyatakan kurang setuju 4 orang atau (9%), menyatakan setuju 16 orang (38%) dan menyatakan sangat setuju 20 orang atau (48%). Dengan demikian dapat disimpulkan 6 orang atau (14) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mempunyai kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi. Sedangkan 36 orang atau (86%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mempunyai kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi.

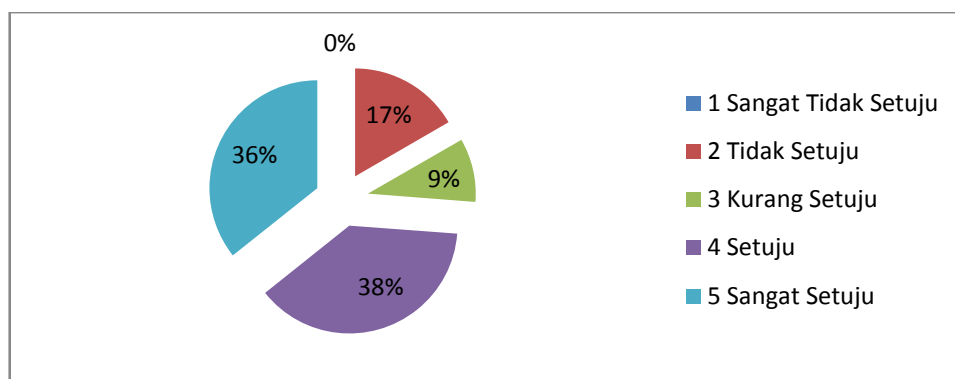
Tabel 4.22
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Mempunyai Minat Untuk
Dipromosikan Jabatan Yang Lebih Tinggi

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	7	17%
3	Kurang Setuju	4	9%
4	Setuju	16	38%
5	Sangat Setuju	15	36%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.23 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Mempunyai Minat Untuk
Dipromosikan Jabatan Yang Lebih Tinggi



Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 7 orang atau (17%), menyatakan kurang setuju 4 orang atau (9%), menyatakan setuju 16 orang (38%) dan menyatakan sangat setuju 15 orang atau (36%). Dengan demikian dapat disimpulkan 11 orang atau (18%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mampu untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan 31 orang atau (74%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi.

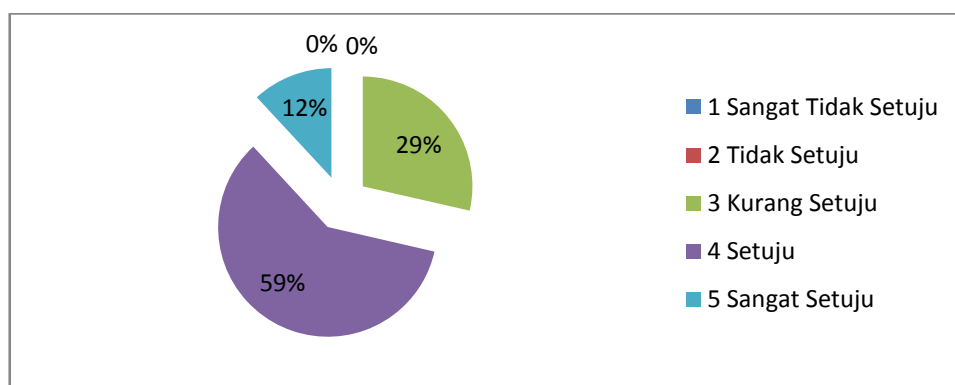
Tabel 4.23
Pernyataan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Sehingga Dapat Dipromosikan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	12	29%
4	Setuju	25	59%
5	Sangat Setuju	5	12%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.24 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Sehingga Dapat Dipromosikan



Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 25 orang (29%), menyatakan setuju 25 orang atau 59%) dan menyatakan sangat setuju 5 orang atau (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan 12 orang atau (29%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum menyelesaikan tugas dengan baik sehingga belum dapat dipromosikan. Sedangkan 30 orang atau (71%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa dengan menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat dipromosikan.

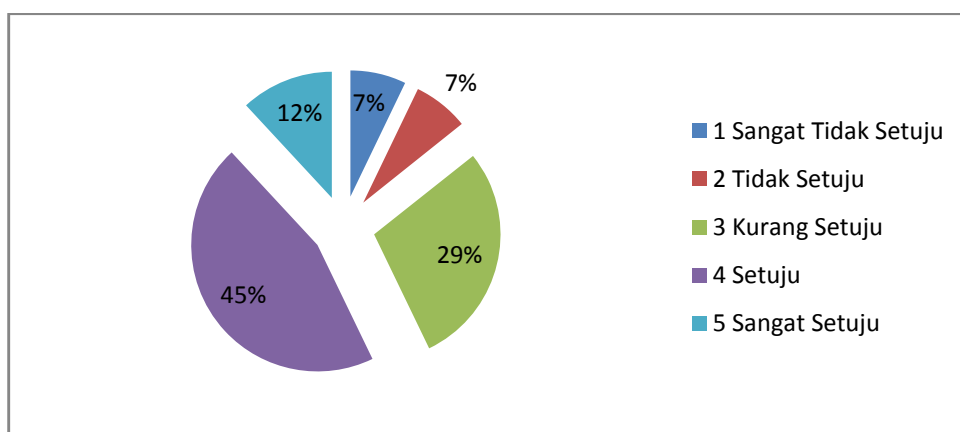
Tabel 4.24
Pernyataan Responden Mengenai Berhasil Melaksanakan Tugas Dengan Baik Mendapat Pujian Dari Rekan Kerja

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	3	7%
2	Tidak Setuju	3	7%
3	Kurang Setuju	12	29%
4	Setuju	19	45%
5	Sangat Setuju	5	12%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.25 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Berhasil Melaksanakan Tugas Dengan Baik Mendapat Pujian Dari Rekan Kerja



Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang atau (7%), menyatakan tidak setuju 3 orang atau (7%), menyatakan kurang setuju 12 orang atau (29%), menyatakan setuju 19 orang atau (45%) dan menyatakan sangat setuju 5 orang atau (12%). Dengan demikian dapat disimpulkan 18 orang atau (43%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa jarang mendapatkan pujian dari rekan kerja saat berhasil melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan 24 orang (57%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa berhasil melaksanakan tugas dengan baik selalu mendapat pujian dari rekan kerja.

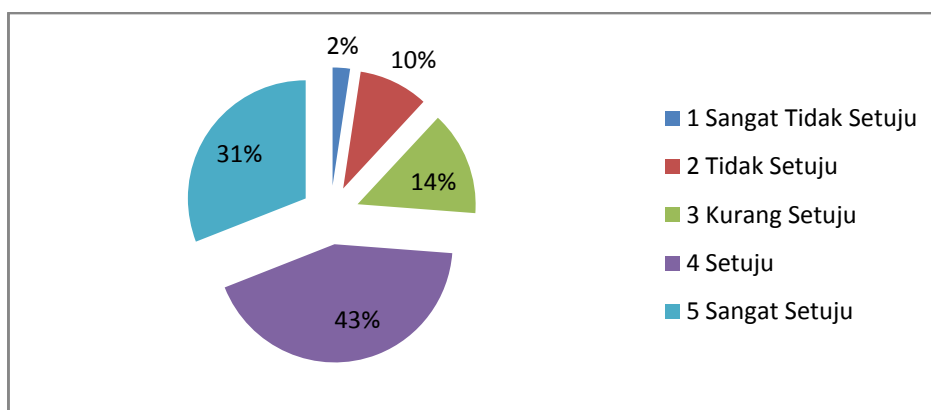
Tabel 4.25
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Mempunyai Kepuasan Terhadap Pengembangan Karier Di Perusahaan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	4	10%
3	Kurang Setuju	6	14%
4	Setuju	18	43%
5	Sangat Setuju	13	31%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.26 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Mempunyai Kepuasan Terhadap
Pengembangan Karier Di Perusahaan



Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 4 orang atau (10%), menyatakan kurang setuju 6 orang atau (14%), menyatakan setuju 18 orang atau (43%) dan menyatakan sangat setuju 13 orang atau (31%). Dengan demikian dapat disimpulkan 11 orang atau (26%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa tidak merasa puas dengan pengembangan karier di perusahaan. Sedangkan 32 orang atau (74%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa selalu merasa puas dengan pengembangan karier yang ada di perusahaan.

4.3.3 Tabulasi Pernyataan Responden Berdasarkan Kinerja (Y)

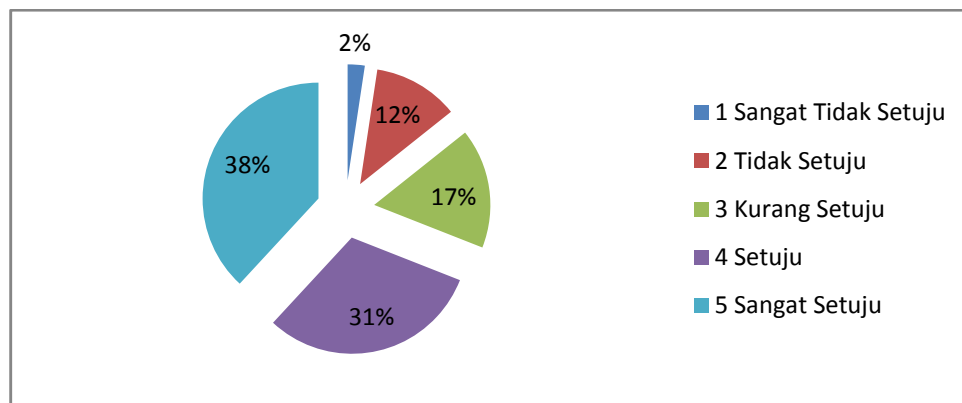
Tabel 4.26
Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Mencapai Target Yang
Ditetapkan Pimpinan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	5	12%
3	Kurang Setuju	7	17%
4	Setuju	13	31%
5	Sangat Setuju	16	38%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.27 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Mencapai Target Yang
Ditetapkan Pimpinan



Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 5 orang atau (12%), menyatakan kurang setuju 7 orang atau (17%), menyatakan setuju 13 orang (31%) dan menyatakan sangat setuju 16 orang atau (38%). Dengan demikian dapat disimpulkan 13 orang atau (31%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan belum mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan. Sedangkan 29 orang atau (69%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan.

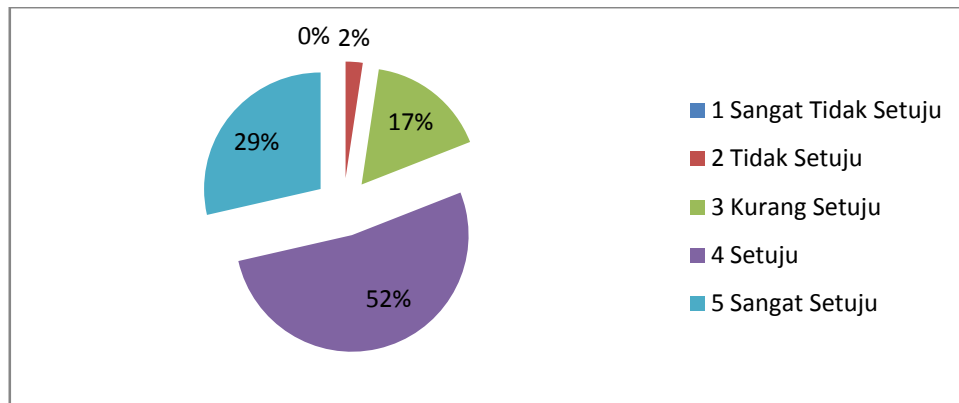
Tabel 4.27
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Kesempatan Berinisiatif Dapat
Mencapai Target Yang Di Tetapkan Pimpinan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	7	17%
4	Setuju	22	52%
5	Sangat Setuju	12	29%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.28 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Dengan Kesempatan Berinisiatif Dapat Mencapai Target Yang Di Tetapkan Pimpinan



Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 7 orang atau (17%), menyatakan setuju 22 orang atau (52%) dan menyatakan sangat setuju 12 orang atau (29%). Dengan demikian dapat disimpulkan 8 orang atau (19%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mempunyai kesempatan sehingga belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan. Sedangkan 34 orang atau (81%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa kesempatan berinisiatif dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan.

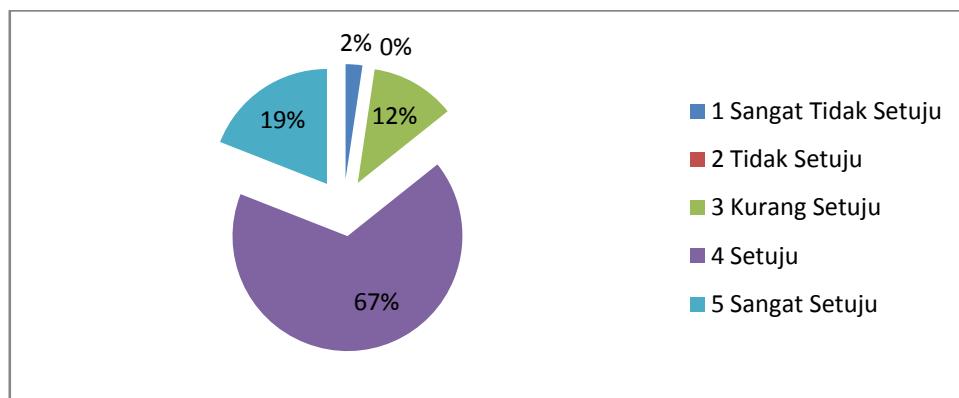
Tabel 4.28
Pernyataan Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Dilakukan Sesuai
Dengan Standar Kerja Ditetapkan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	12%
4	Setuju	28	67%
5	Sangat Setuju	8	19%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.29 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Hasil Kerja Yang Dilakukan Sesuai
Dengan Standar Kerja Ditetapkan



Berdasarkan tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 5 orang atau (12%), menyatakan setuju 28 orang atau (67%) dan menyatakan sangat setuju 8 orang atau (19%). Dengan demikian dapat disimpulkan 6 orang atau (14%) *salesman* tidak setuju bahwa hasil kerja yang telah dilakukan belum sesuai dengan standar kerja ditetapkan. Sedangkan 36 orang atau (88%) *salesman*

setuju dengan menyatakan bahwa hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan standar kerja ditetapkan.

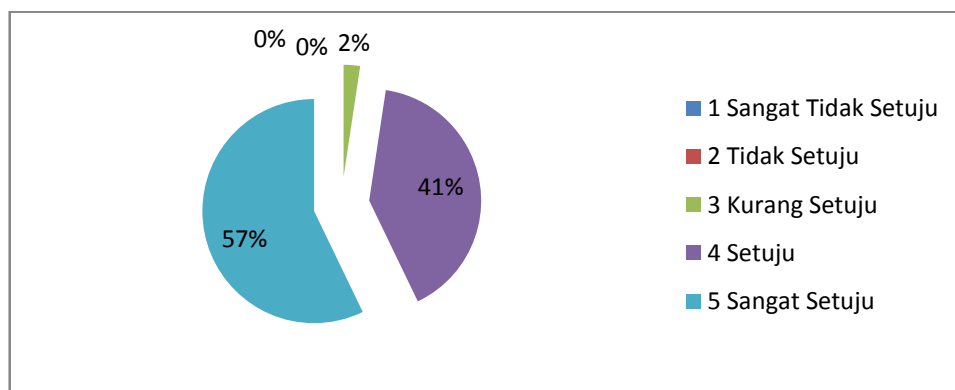
Tabel 4.29
Pernyataan Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	1	2%
4	Setuju	17	41%
5	Sangat Setuju	24	57%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.30 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Dan Teliti



Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 1 orang atau (2%), menyatakan setuju 17 orang atau (41%) dan menyatakan sangat setuju 24 orang atau (57%). Dengan demikian dapat disimpulkan 1 orang atau (2%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti. Sedangkan 41

orang atau (98%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa telah melakukan pekerjaan dengan baik an teliti.

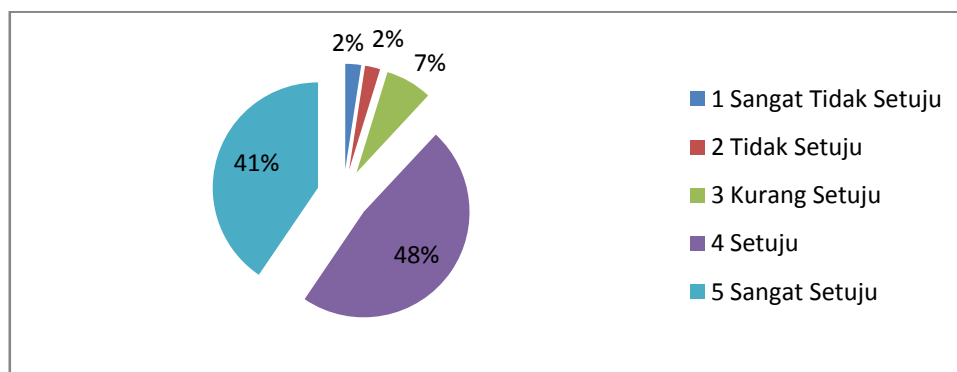
Tabel 4.30
Pernyataan Responden Mengenai Mempunyai Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Dikerjakan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	2%
2	Tidak Setuju	1	2%
3	Kurang Setuju	3	7%
4	Setuju	20	48%
5	Sangat Setuju	17	41%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.31 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Mempunyai Pengetahuan Tentang Pekerjaan Yang Dikerjakan



Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan tidak setuju 1 orang atau (2%), menyatakan kurang setuju 3 orang atau (7%), menyatakan setuju 20 orang atau (41%) dan menyatakan sangat setuju 17 orang atau (57%). Dengan demikian dapat disimpulkan 5 orang atau (11%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mengerti tentang pengetahuan pekerjaan yang

dikerjakan. Sedangkan 37 orang atau (89%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa telah mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.

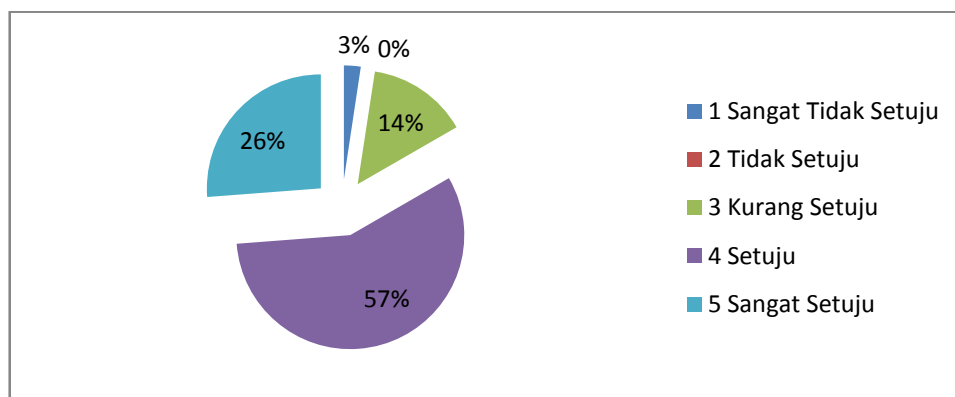
Tabel 4.31
Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Berkerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Telah Ditetapkan

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	1	3%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	6	14%
4	Setuju	24	57%
5	Sangat Setuju	11	26%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.32 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Kemampuan Berkerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Telah Ditetapkan



Berdasarkan tabel 4.31 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang atau (3%), menyatakan kurang setuju 6 orang atau (14%), menyatakan setuju 24 orang atau (57%) dan menyatakan sangat setuju 11 orang atau (26%). Dengan demikian dapat disimpulkan 7 orang atau (17%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa belum mampu

menguasai standar kerja yang ditetapkan. Sedangkan 35 orang atau (83%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

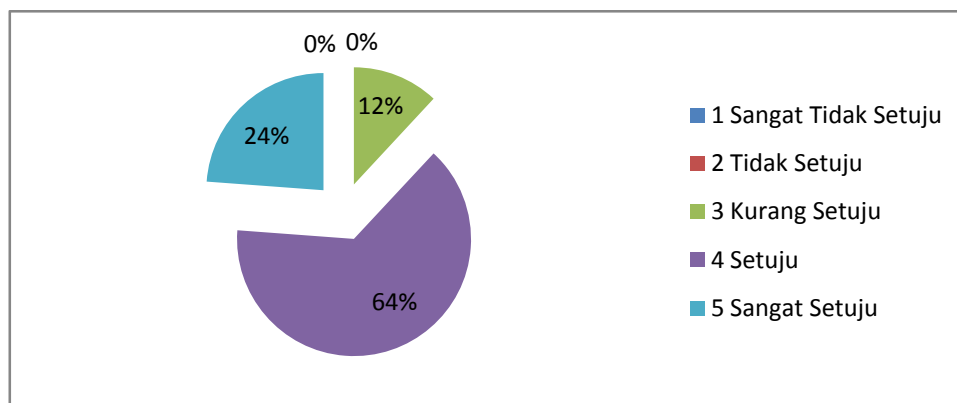
Tabel 4.32
Pernyataan Responden Mengenai Memiliki Kesadaran Untuk Mengerjakan Tugas

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	12%
4	Setuju	27	64%
5	Sangat Setuju	10	24%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.33 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Memiliki Kesadaran Untuk Mengerjakan Tugas



Berdasarkan tabel 4.32 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan kurang setuju 5 orang atau (12%), menyatakan setuju 27 orang atau (64%) dan menyatakan sangat setuju 10 orang atau (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan 5 orang atau (12%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan

bahwa kurangnya kesadaran atas tugas yang diberikan. Sedangkan 37 orang atau (88%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa memiliki keadaran untuk mengerjakan tugas.

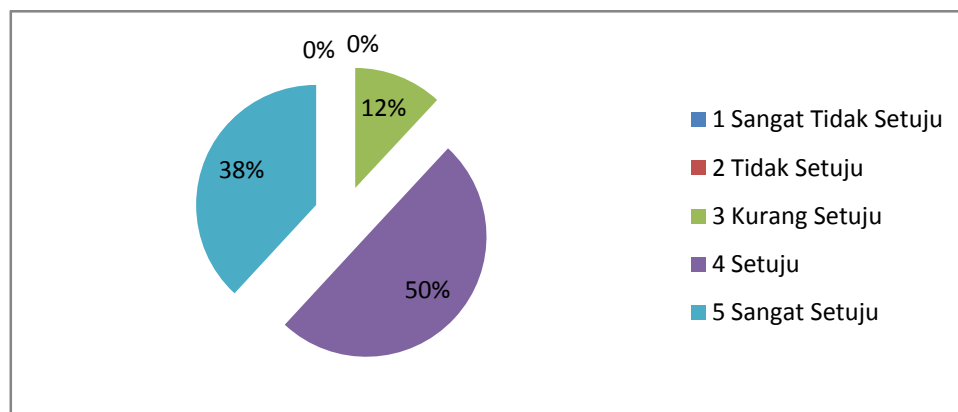
Tabel 4.33
Pernyataan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Telah Diberikan Oleh Pimpinan Hingga Selesai

No	Pernyataan	Responden	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%
2	Tidak Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	5	12%
4	Setuju	21	50%
5	Sangat Setuju	16	38%
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari tabel frekuensi diatas dalam bentuk diagram pie adalah sebagai berikut:

Gambar 4.34 Diagram Pie
Pernyataan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Telah Diberikan Oleh Pimpinan Hingga Selesai



Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa responden yang kurang setuju 5 orang atau (12%), menyatakan setuju 21 orang atau (50%) dan menyatakan sangat setuju 16 orang atau (38%). Dengan demikian dapat disimpulkan 5 orang atau (12%) *salesman* tidak setuju dengan menyatakan bahwa

kurang bertanggung jawab dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai. Sedangkan 37 orang atau (88%) *salesman* setuju dengan menyatakan bahwa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan hingga selesai.

4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner (JuliansyahNoor, 2012 : 169).

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid , Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid. Jika $r_{hitung} > 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid Jika $r_{hitung} < 0,301$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid . Dalam penelitian ini penulis menggunakan *software* alat bantu hitung statistik SPSS 20.

Tabel 4.34
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Pelatihan (X1)

No. Pernyataan	r-hitung	r (0,301)	Keterangan
Pernyataan 1	0,836	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,511	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,731	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,742	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,415	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,588	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,707	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,836	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,755	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,442	0,301	Valid

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.34 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung $> 0,301$.

Tabel 4.35
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Pengembangan Karier (X2)

No. Pernyataan	r-hitung	r (0,301)	Keterangan
Pernyataan 1	0,914	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,882	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,843	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,776	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,752	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,799	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,612	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,433	0,301	Valid
Pernyataan 9	0,695	0,301	Valid
Pernyataan 10	0,819	0,301	Valid

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karier dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung $> 0,301$.

Tabel 4.36
Hasil Pengujian Validitas Variabel
Kinerja Salesman(Y)

No. Pernyataan	r-hitung	r (0,301)	Keterangan
Pernyataan 1	0,722	0,301	Valid
Pernyataan 2	0,634	0,301	Valid
Pernyataan 3	0,554	0,301	Valid
Pernyataan 4	0,602	0,301	Valid
Pernyataan 5	0,652	0,301	Valid
Pernyataan 6	0,652	0,301	Valid
Pernyataan 7	0,526	0,301	Valid
Pernyataan 8	0,641	0,301	Valid

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.36 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja dengan semua pernyataannya dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung $>0,301$.

Jadi, kesimpulan untuk ketiga variabel yaitu pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), kinerja (Y) dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya. Dalam penelitian ini model realibilitas menggunakan *alphacronbrach* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Skala pengukuran reliabel sebaiknya memiliki nilai *alphacronbach* minimal 0.60 (Juliansyah Noor,2012:165).

Tabel 4.37
Tabel Reliabilitas Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.37 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel pelatihan diperoleh r *alpha* sebesar 0,859 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dinyatakan reliabel karena r *alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.38
Tabel Reliabilitas Pengembangan Karier

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,918	10

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.38 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel pengembangan karier diperoleh *r alpha* sebesar 0,918 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 dinyatakan reliabel karena *r alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.39
Tabel Reliabilitas KinerjaSalesman

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.39 diatas hasil pengujian reliabilitas dari setiap pertanyaan untuk variabel kinerja diperoleh *r alpha* sebesar 0,769 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y dinyatakan reliabel karena *r alpha* lebih besar dari 0,60.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu dimana dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik. Penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga harus dilakukan

pengujian asumsi klasik. Tujuannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran asumsi residu (*error terms*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal, Ghozali (2018:167). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov (KS). Jika nilai (sig) pada tabel kolmogorof smirnov (KS) $> 0,05$ maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.40
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Pelatihan (X1)	Pengembangan karier(X2)	Kinerja (Y)	Unstandardized Residual
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,57	39,62	33,17	0E-7
	Std. Deviation	5,402	7,201	3,844	2,29270031
Most Extreme Differences	Absolute	,135	,228	,110	,130
	Positive	,070	,129	,053	,083
	Negative	-,135	-,228	-,110	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		,876	1,475	,710	,840
Asymp. Sig. (2-tailed)		,426	,026	,694	,480

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.40 diatas pengujian normalitas, diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,840. Sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah $0,480 > 0,05$.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa residual terdistribusi secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent, jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Pengujian ini dengan bantuan *software* bantu hitung statistik dengan hasil: jika nilai Tolerance variabel independen $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, bila terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut (Ghozali (2018:107)).

Tabel 4.41
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Pelaihan (X1)	,724	1,382
Pengembangan karier (X2)	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.41 diatas pengujian gejala multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel pelatihan (X1) adalah (0,724), dan pengembangan karier (X2) sebesar (0,724). Nilai tolerance dari masing – masing variabel diatas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel pelatihan (X1)

adalah (1,382) pengembangan karier (X2) adalah (1,382). Nilai VIF dari masing – masing variabel diatas lebih kecil dari < 10 . Dengan demikian, model terbebas dari gejala multikolinearitas. Artinya menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara tiga variabel bebas dalam sebuah model regresi berganda.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut Ghazali (2018:137) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian heterokedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.42
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Correlations			Pelatihan (X1)	Pengembangan karier(X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan (X1)	Correlation	1,000	,556**	-,024
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,881
	Pengembangan karier(X2)	N	42	42	42
		Correlation	,556**	1,000	,241
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,125
	Unstandardized Residual	N	42	42	42
		Correlation	-,024	,241	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,881	,125	.
		N	42	42	42

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

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Pada tabel 4.42 diatas untuk pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan Spearman didapatkan bahwa korelasi antara variabel pelatihan (X1)0,881dan pengembangan karier (X2)0,125 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas dan data berdistribusi normal.

4.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksud agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian ini terbilang penting untuk menjadikan penelitian ini menjadi sesuai dan terbukti dengan suatu analisis.

4.6.1 Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen berganda terhadap variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat pada nilai F pada tabel anova. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis diterima. Dan apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara bersama-sama. Untuk memberikan gambaran mengenai hipotesis yang akan diuji berikut ini adalah hipotesisnya :

Simultan :

1. H0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
2. H1 = Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Tabel 4.43
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390,318	2	195,159	35,316	,000 ^b
Residual	215,515	39	5,526		
Total	605,833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.43 diatas hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung adalah sebesar 35,316 sedangkan nilai F tabel untuk probability 0,05 (5%) dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, adalah sebesar 3,24, dengan kata lain nilai F hitung $35,316 > F \text{ tabel } 3,24$ hal ini berarti menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji F ini juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) adalah sebesar 0,000 yang berarti bahwa sig ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat signifikansi yang kuat terjadi pada variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman*.

4.6.2 Uji T (Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Tabel 4.44
Hasil Uji T (Secara Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,143	2,861		4,244	,000		
Pelatihan (X1)	,190	,080	,267	2,379	,022	,724	1,382
Pengembangan karier(X2)	,336	,060	,629	5,607	,000	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Parsial :

1. $H0_1$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
2. $H1_1$ = Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar $2,379 > t$ tabel dengan rumus $df=n-k=0,05$ jadi $42-3=39$ (0,05 baris ke 39) sehingga $2,379 > 1,68488$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut $H0$ ditolak dan $H1$ diterima sehingga $H1$ yang menyatakan ada pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja *salesman* diterima.

3. $H0_2$ = Tidak terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier Terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
4. $H1_2$ = Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier sebesar $5,607 > t$ tabel dengan rumus $df=n-k=0,05$ jadi $42-3=39$ (0,05 baris ke 39) sehingga $5,607 > 1,68488$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian

tersebut H0 ditolak dan H1 diterima sehingga H1 yang menyatakan ada pengaruh dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* diterima.

4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pelatihan dan pengembangan karier) dalam penelitian ini terhadap variabel terikatnya (kinerja). Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan alat uji statistik, dapat hasil seperti di bawah ini.

Tabel 4.45
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	12,143	2,861		4,244	,000		
Pelatihan (X1)	,190	,080	,267	2,379	,022	,724	1,382
Pengembangan karier(X2)	,336	,060	,629	5,607	,000	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.45di atas maka dapat diperoleh suatu model dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. Untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b diperoleh dari kolom B. Dengan demikian dapat

dibuat persamaan regresi linear berganda dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

dapat diperoleh persamaan garis analisis regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 12,143 + 0,190X_1 + 0,336X_2 + e$$

Nilai konstanta = 12,143 Tanpa adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* maka kinerja *salesman* akan tetap sama yaitu 12,143.

1. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,190 artinya apabila terdapat peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190.
2. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,336 artinya apabila terdapat peningkatan variabel pengembangan karier sebesar 1 satuan sementara variabel independen lainnya tetap, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.

4.8 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

4.8.1 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 *model summary* yang ada pada hasil analisis SPSS, dimana nilai dari koefisien dapat dilihat pada kolom R berikut ini adalah tabel *model summary* dan pengelolaan 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	,803 ^a	,644	,626	2,351	1,723

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.46 *model summary* di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,803 angka tersebut masuk tingkatan antara 0,80-1.0. Nilai positif dari koefisien menandakan apabila terjadi peningkatan pada pelatihan maka kinerja *salesman* mengalami peningkatan pula namun apabila terjadi peningkatan pengembangan karier maka kinerja *salesman* akan mengalami penurunan karena jika pelatihan meningkat maka pengembangan karier yang ditawarkan akan menjadi lebih besar dan kinerja *salesman* akan mengalami penurunan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini termasuk kategori hubungan yang sangat kuat.

4.8.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

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

Besarnya koefisien determinasi anantara nol sampai satu. Nilai adjusted R square yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1 maka dapat dikatakan sangat kuat.

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	.803 ^a	.644	.626	2,351	1,723

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.47 *model summary* diatas diketahui koefisien determinasi R square sebesar 0,644 hasil ini berarti variabel dependen kinerja *salesman* dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni pelatihan dan pengembangan karier jadi yang dipengaruhi variabel independen sebesar 0,644 atau 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis diantaranya seperti lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dll.. *Standart Error of the Estimate* (SEE) adalah sebesar 2,351. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

4.9 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Secara Simultan Terhadap Kinerja *Salesman* Motor Merek Yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Tabel 4.48

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,644	,626	2,351	1,723

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data olahan SPSS versi 20. 2021

Berdasarkan tabel 4.48 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,644 dimana menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang diteliti yaitu, pelatihan dan pengembangan karier. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,644 yang bearti 64,4% variasi variabel dapat dijelaskan oleh kinerja *salesman*. Dan sisanya 35,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain terdiri dari faktor budaya, faktor pribadi dan faktor sosial.

4.10 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Secara Parsial Terhadap Kinerja *Salesman* Motor Merek Yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Secara parsial, besarnya pengaruh pada masing-masing variabel independen pelatihan dan pengembangan karier 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 persentase besaran pengaruh masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

$$0,190 X_1 + 0,336 X_2 + e = 100\%$$

Jika nilai e (*error*) = 35,6 % maka

$$0,190 X_1 + 0,336 X_2 + 35,6 \% = 100\%$$

$$0,190 X_1 + 0,336 X_2 = 100\% - 35,6\%$$

$$0,190 X_1 + 0,336 X_2 = 64,4\%$$

Adapun untuk mendapatkan besaran pengaruh untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

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

a. Pengaruh (X_1) Pelatihan terhadap Kinerja Salesman Motor Merek Yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Berdasarkan penjelasan proses pembagian di atas dengan ketentuan dari kombinasi tabel *model summary* dengan tabel *confidents* besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja *salesman* motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

$$(\%) \text{pengaruh indenpendent} = \frac{0,190}{0,526} \times (64,4\%) = 23\%$$

Dengan demikian hal ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja *salesman* sebesar 23% . Ini membuktikan bahwa pernyataan

dalam kuisioner pada pelatihan mengenai kinerja *salesman* motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang memberikan respon yang kecil untuk mempengaruhi kinerja *salesman* karena dilihat dalam satu tahun setiap bulan terjadi naik turun target dan realisasi.

b. Pengaruh (X₂) Pengembangan Karier terhadap Kinerja *Salesman* Motor Merek Yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Berdasarkan penjelasan proses pembagian di atas dengan ketentuan dari kombinasi tabel *model summary* dengan tabel *confidents* besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* motor merek yamahaPT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

$$(\%) \text{pengaruh indenpendent} = \frac{0,336}{0,526} \times (64,4\%) = 41\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sebesar 41% . Ini membuktikan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada pengembangan karier mengenai kinerja *salesman* motor merek yamahaPT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang memberikan respon yang lebih besar untuk mempengaruhi kinerja *salesman*.

4.11 Analisis Kualitatif Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja *Salesman*.

Permasalahan yang ingin dijawab adalah bagaimanakah pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja *salesman* motor merek

yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang. Berdasarkan pembahasan kuantitatif diatas maka, dapat diketahui ada pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman*. Pada analisis yang dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman*. Setelah melakukan perhitungan regresi linear berganda maka diperoleh persamaan linearnya yaitu :

$$Y = 12,143 + 0,190X_1 + 0,336X_2 + e.$$

Nilai konstanta = 12,143 Tanpa adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* maka kinerja *salesman* akan tetap sama yaitu 12,143. Jika pelatihan dan pengembangan karier sesuai harapan, tetapi jika pelatihan sesuai harapan maka kinerja *salesman* akan meningkat sebesar 0,190. Dan jika pengembangan karier sesuai harapan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,336. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada Pelatihan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja *salesman* sebesar 0,190. Dan setiap kenaikan satu unit pada pengembangan karier, maka akan meningkatkan kinerja *salesman* sebesar 0,336. Perubahan ini menunjukkan peningkatan, karena b bertanda positif (b=0,190, b=0,336).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,803 atau sebesar 80,3%. Angka tersebut masuk dalam tingkatan range antara 0,80-1.0 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap variabel kinerja *salesman* dalam penelitian ini

termasuk kategori sangat kuat. Sedangkan dari nilai koefisien determinan *R Square* adalah sebesar 0,644 di mana angka tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier sebesar 64,4 % sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa nilai F hitung pada tabel anova lebih besar dari F tabel ($35,316 > 3,24$) apabila nilai F hitung > dari nilai F tabel, maka variabel bebasnya secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sehingga bisa diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel pelatihan adalah lebih besar dari t tabel ($2,379 > 1,68488$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja *salesman*. Begitu juga dengan t hitung pada variabel pengembangan karier adalah lebih besar dari t tabel ($5,607 > 1,68488$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja *salesman*. Jadi bila diuji dengan uji t (secara parsial), maka masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu bagaimanakah Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4.12 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diketahui besarnya korelasi antarpelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang sebesar 0,803 atau sebesar 80,3% sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja *salesman* sebesar 0,644 artinya sebesar 64,4 % pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sisanya sebesar 35,6 % dipengaruhi oleh faktor lain, jadi dapat disimpulkan kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karier.

Hasil pengkategorian yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa responden sebagian besar menilai pelatihan dan pengembangan karier cukup penting dalam mempengaruhi kinerja *salesman*. Pernyataan ini didukung

pula dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang, baik secara simultan maupun parsial.

4.12.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja *Salasman*

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menutupi kesenjangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan terutama *salesman* dalam menjalankan pekerjaan. Pimpinan akan sangat mendukung adanya pelatihan dikarenakan pelatihan akan membantu karyawan menjadi lebih terampil dan produktif dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personeldan pengembangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman*. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,022 < 0,05$ dengan nilai t hitung 2,379. Maka hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesman* diterima. Artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

4.12.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja *Salasman*

Dengan melalui program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja *salesman* dan meningkatkan kesempatan promosi agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier adalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan di perusahaan. dukungan pengembangan karier perlu ada untuk membantu meningkatkan semangat kerja yang ada dari karyawan. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karier secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman*. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai *t* hitung 5,607. Maka hipotesis yang menyatakan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesman* diterima. Artinya secara parsial berpengaruh terhadap kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

4.13 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja *Salasman*

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3)

kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja (*perfomance*) , kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan tersebut.

Untuk kedua variabel yaitu variabel pelatihan dan pengembangan karier memiliki nilai f hitung sebesar 35,316 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu tingkat signifikan tersebut lebih kecil 0,05 maka hipotesis yang menyatakan pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja *salesman* diterima. Dengan kata lain semakin baik pengaruh pelatihan dan pengembangan karier di PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang berakibat pada semakin baiknya kinerja *salesman*.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai R Square (R^2) sebesar 0,803. Artinya, variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan karier (X_2) berkontribusi secara bersma-sama sebesar 64,4% terhadap variabel kinerja *salesman* (Y), sedangkan 35,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Dengan demikian kedua variabel independen dikatakan cukup berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja *salesman* sepeda motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh variable pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karier secara simultan F hitung sebesar 35,316 dan signifikan 0,000, $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,24 terhadap kinerja *salesman* motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
2. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif dengan hasil t hitung variabel pelatihan sebesar 2,379 dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. dan nilai t hitung $2,379 > t_{tabel}$ 1,68488 terhadap kinerja *salesman* motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
3. Variabel pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan dan positif dengan hasil thitung untuk variabel pengembangan karier sebesar 5,607 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,607 > t_{tabel}$ 1,68488 terhadap kinerja *salesman* motor merek yamaha PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang.
4. Pada pengujian regresi linear berganda menunjukkan sebanyak 64,4% pelatihan

dan pengembangan karier yang dilakukan oleh PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang yang mempengaruhi kinerja *salesman* yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan, sementara sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.

5. Variabel pengembangan karier adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja *salesman* PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang. Dilihat dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda dan uji T besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja *salesman* sebesar 41% dari besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja *salesman* sebesar 23%.

5.2 Saran

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan dan pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja *salesman* oleh PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang, oleh karena itu perusahaan sebaiknya terus melakukan pelatihan dan pengembangan karier terhadap *salesman* dengan memperbaiki beberapa hal yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaannya sehingga kinerja yang akan ditunjukkan oleh *salesman* juga semakin baik.
2. Hasil penelitian Pelatihan dan pengembangan karier tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, jadi PT. Thamrin Brothers

Cabang Sako Kenten Palembang juga memperhatikan faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja.

3. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan , untuk itu bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini, diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT. Thamrin Brothers Cabang Sako Kenten Palembang khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja *salesman*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bianca, A., dkk. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), h: 334340.
- Busro, Muhammad(2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Imaroh, Iim. 2015. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Jumawan. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Jakarta, Indonesia.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Nitisemito, (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Ryan, Gustantya Anandyatama. 2018. *Pengaruh Pelatihan Pengembangan dan Kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pasar Kulon Progo*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

KUISIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALESMAN SEPEDA MOTOR MEREK YAMAHA PT. THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO KENTEN PALEMBANG

RespondenYth,

Saya adalah Mahasiswa Semester VIII di Universitas IBA Palembang Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk ituBapak/Ibu/Sdr/i diharapkan dapat mengisi lembar kuisisioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingg apenulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas anda akan dirahasiakan, dan jawaban anda tidakakan dipublikasikan. Terimakasih.

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai dengan identitas anda pada kolom yang telah disediakan.

Nama	: (Boleh tidak diisi)			
Jenis Kelamin	: Laki-Laki	☐	Perempuan	☐
Usia	: < 20 Tahun	☐	30-39 Tahun	☐
	21-29 Tahun	☐	40-49 tahun	☐
Masa kerja	: < 1 Tahun	☐	6-8 Tahun	☐
	2-5 Tahun	☐	9-10 Tahun	☐
Penghasilan	: < 2 Juta	☐	4 Juta – 5 Juta	☐
	2 Juta – 3 Juta	☐	> 5 Juta	☐
Pendidikan	: SMP	☐	SMA/SMK	☐
	Sarjana	☐	Diploma	☐

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda.

STS :Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S: Setuju

SS :Sangat Setuju

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
	PELATIHAN					
A	Tujuan Pelatihan					
1.	Mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.					
2.	Pelatihan dapat menyegarkan pikiran yang jenuh akibat tugas-tugas yang belum dipahami.					
B	Materi Pelatihan					
3.	Materi dapat dipahami/dicerna dengan baik.					
4.	Materi meningkatkan pengetahuan dan kemampuan peserta.					
C	Metode Pelatihan					
5.	Metode pelatihan sesuai dengan materi.					
6.	Metode pelatihan mendukung peserta lebih proaktif.					
D	Kualifikasi Peserta					
7.	Peserta yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi.					
8.	Peserta dilakukan evaluasi setelah pelatihan dilaksanakan.					
E.	Kualifikasi Pelatih					
9.	Pelatih menyapaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di perusahaan.					
10.	Kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan sudah sesuai harapan.					
	PENGEMBANGAN KARIER					
A	Perlakuan Yang Adil Dalam Berkari					
11.	Saya merasa mendapat perlakuan yang adil dalam pengembangan karier saat ini					
12.	Saya merasa perusahaan menghargai potensi <i>salesman</i> .					
B	Keperdulian Para Atasan Langsung					
13.	Pimpinan selalu membuka akses kepada <i>sales</i> untuk mengembangkan karier.					
14.	Pimpinan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karier karyawan.					
C	Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi					
15.	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang berbagai peluang promosi yang diberikan.					
16.	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi.					
D	Adanya Minat Untuk Dipromosikan					
17.	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam					

	jabatan yang lebih tinggi.					
18.	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan baik agar saya bisa mendapatkan promosi.					
E	Tingkat Kepuasan					
19.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
20.	Saya merasa puas terhadap pengembangan karier di perusahaan ini.					
	KINERJA					
A	Kuantitas Kerja					
21.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.					
22.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.					
B	Kualitas Kerja					
23.	Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.					
24.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
C	Pelaksanaan Tugas					
25.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.					
26.	Saya mampu berkerja sesuai dengan ketentuan standar kerja yang telah ditetapkan.					
D	Tanggung Jawab					
27.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.					
28.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai.					

HASIL KUISIONER RESPONDEN

P	PELATIHAN (X1)										Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	45
2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	33
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
5	2	5	2	4	4	2	3	2	3	3	30
6	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	40
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
8	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	44
10	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3	29
11	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
13	2	4	2	2	2	5	3	2	2	3	27
14	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
15	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
18	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	28
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
20	3	5	5	3	4	5	5	3	5	4	42
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
23	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	43
24	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
25	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	37
26	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
27	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43
28	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
29	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
30	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
31	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	38
32	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
33	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
34	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
39	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	38
40	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	42
41	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	41
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47

P	PENGEMBANGAN KARIER (X2)										Jumlah
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	5	5	3	5	5	5	5	1	5	43
2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	43
3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	47
5	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
6	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	34
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	39
9	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	39
10	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	30
11	4	4	3	3	4	4	2	3	3	5	35
12	4	4	4	5	3	4	2	3	2	2	33
13	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	17
14	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
15	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	16
18	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	38
19	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	43
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
21	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	42
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
23	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	44
24	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
25	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	43
26	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	42
27	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	44
28	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
29	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
30	5	4	4	4	4	5	2	4	3	4	39
31	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	43
32	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	40
33	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	42
34	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
35	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
36	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	43
39	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
40	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
41	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47

P	KINERJA SALESMAN (Y)								Jumlah
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	3	3	3	4	5	5	3	5	31
2	5	4	5	4	4	5	4	5	36
3	2	4	3	4	4	4	4	4	29
4	3	4	5	5	5	5	5	5	37
5	3	2	3	5	2	3	4	4	26
6	3	5	4	4	4	3	3	3	29
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	4	4	4	4	4	4	3	32
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	2	3	4	4	4	3	3	4	27
12	5	3	3	4	4	4	5	4	32
13	2	4	1	5	1	5	5	4	27
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	2	3	4	4	4	4	5	4	30
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	1	5	4	5	5	1	4	3	28
18	4	3	4	4	4	3	3	3	28
19	3	4	5	4	4	4	4	4	32
20	2	4	4	4	4	4	4	4	30
21	4	4	4	5	5	4	4	4	34
22	5	5	4	5	5	5	4	4	37
23	5	4	4	5	4	4	4	5	35
24	5	5	4	5	5	5	4	4	37
25	5	4	4	5	5	4	4	5	36
26	4	5	5	5	5	4	4	4	36
27	4	4	4	5	4	4	4	5	34
28	5	4	4	5	4	4	4	5	35
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	5	4	4	5	4	4	4	5	35
31	5	4	4	5	5	4	4	5	36
32	4	3	5	4	3	4	5	5	33
33	3	5	4	4	5	4	4	5	34
34	5	5	4	5	4	4	4	4	35
35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
36	4	4	5	5	5	3	4	4	34
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	5	4	5	5	5	5	5	38
39	4	4	4	4	3	4	4	4	31
40	4	4	4	5	5	4	4	4	34
41	5	4	4	5	4	4	4	5	35
42	5	5	4	5	5	5	5	5	39

Pernyataan7	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,491**	,551**	,482**	,367*	,166	,516**	1	,491**	,521**	,203	,707*
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1,000**	,191	,414**	,888**	,288	,300	,491**	1	,433**	,250	,836*
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,224	,006	,000	,064	,054	,001		,004	,110	,000
Pernyataan9	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,433**	,437**	,867**	,394**	,163	,432**	,521**	,433**	1	,362*	,755*
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,250	,084	,394**	,127	,131	,225	,203	,250	,362*	1	,442*
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,110	,595	,010	,422	,410	,151	,198	,110	,018		,003
Total	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,836**	,511**	,731**	,742**	,415**	,588**	,707**	,836**	,755**	,442**	1
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Pernyataan7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,525**	,475**	,421**	,326*	,456**	,319*	1	,129	,404**	,503**	,621*
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,316*	,424**	,275	,154	,403**	,386*	,129	1	,314*	,241	,443*
Pernyataan8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,042	,005	,079	,331	,008	,012	,417		,043	,124	,003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,619**	,519**	,463**	,535**	,336*	,482**	,404**	,314*	1	,520**	,695*
Pernyataan9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,030	,001	,008	,043		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,740**	,688**	,669**	,521**	,577**	,648**	,503**	,241	,520**	1	,819*
Pernyataan10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,124	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,914**	,882**	,843**	,776**	,752**	,799**	,621**	,443**	,695**	,819**	1
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA SALESMAN (Y)
SPSS Versi 20

Correlations										
		Pernyataan1	Pernyataan2	Pernyataan3	Pernyataan4	Pernyataan5	Pernyataan6	Pernyataan7	Pernyataan8	Total
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	,271	,326*	,363*	,296	,470**	,201	,394**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,083	,035	,018	,057	,002	,202	,010	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan2	Pearson Correlation	,271	1	,313*	,438**	,540**	,282	,256	,109	,634**
	Sig. (2-tailed)	,083		,044	,004	,000	,070	,101	,492	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan3	Pearson Correlation	,326*	,313*	1	,121	,574**	,042	,112	,200	,554**
	Sig. (2-tailed)	,035	,044		,445	,000	,792	,479	,203	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan4	Pearson Correlation	,363*	,438**	,121	1	,309*	,218	,394**	,399**	,602**
	Sig. (2-tailed)	,018	,004	,445		,046	,166	,010	,009	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan5	Pearson Correlation	,296	,540**	,574**	,309*	1	,161	,044	,238	,652**
	Sig. (2-tailed)	,057	,000	,000	,046		,308	,783	,129	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan6	Pearson Correlation	,470**	,282	,042	,218	,161	1	,505**	,576**	,652**
	Sig. (2-tailed)	,002	,070	,792	,166	,308		,001	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan7	Pearson Correlation	,201	,256	,112	,394**	,044	,505**	1	,414**	,526**
	Sig. (2-tailed)	,202	,101	,479	,010	,783	,001		,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Pernyataan8	Pearson Correlation	,394**	,109	,200	,399**	,238	,576**	,414**	1	,641**

Total	Sig. (2-tailed)	,010	,492	,203	,009	,129	,000	,006		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	,722**	,634**	,554**	,602**	,652**	,652**	,526**	,641**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

HASIL UJI REABILITAS VARIABEL PELATIHAN (X1) ,PENGEMBANGAN (X2), DAN KINERJA SALESMAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

VARIABEL PELATIHAN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	10

VARIABEL KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	8

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan (X1)	Pengembang an karier(X2)	Kinerja (Y)	Unstandardized Residual
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,57	39,62	33,17	0E-7
	Std. Deviation	5,402	7,201	3,844	2,29270031
Most Extreme Differences	Absolute	,135	,228	,110	,130
	Positive	,070	,129	,053	,083
	Negative	-,135	-,228	-,110	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		,876	1,475	,710	,840
Asymp. Sig. (2-tailed)		,426	,026	,694	,480

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI MULTIKORELASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,143	2,861		4,244	,000		
	Pelatihan (X1)	,190	,080	,267	2,379	,022	,724	1,382
	Pengembangan karier(X2)	,336	,060	,629	5,607	,000	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

HASIL UI HETEROKEDISTISITAS

Correlations

			Pelatihan (X1)	Pengembangan karier(X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,556**	-,024
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,881
		N	42	42	42
	Pengembangan karier(X2)	Correlation Coefficient	,556**	1,000	,241
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,125
		N	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,024	,241	1,000
		Sig. (2-tailed)	,881	,125	.
		N	42	42	42

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

HASIL UJI F (SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390,318	2	195,159	35,316	,000 ^b
	Residual	215,515	39	5,526		
	Total	605,833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

HASIL UI T (SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,143	2,861		4,244	,000		
Pelatihan (X1)	,190	,080	,267	2,379	,022	,724	1,382
Pengembangan karier(X2)	,336	,060	,629	5,607	,000	,724	1,382

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

HASIL KOEFISIEN KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,626	2,351

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karier(X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)