



**KOLIKIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

---

Nama : 1.Satria Pratama  
2. Rahmanda Bangsawan  
3. Widia Gusman

NPM : 1. 1512110132  
2. 1612110320  
3. 1612110136

KELAS : P01

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL :Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang

DOSEN PENGAMPU : Betty Magdalena SE, .MM

HARI/TANGGAL : Kamis/ 23 Januari 2020

WAKTU :

TEMPAT : Darmajaya

---

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2012:160), “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Dari pengertian diatas bahwa kinerja dapat dilihat dari rendah kinerja karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya, jika karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki maka perusahaan tersebut akan mengalami kerugian. Loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan. Salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada hilangnya motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya

### a. Latar Belakang

PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang adalah salah satu perusahaan yang menjadi Authorized Dealer Motor Yamaha untuk melayani konsumen di daerah Tulang Bawang. PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang merupakan perusahaan besar yang sangat memperhatikan karyawannya, karena perusahaan beranggapan bahwa kinerja yang dirasakan karyawan dapat membangun kinerja karyawan pada perusahaan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan divisi pemasaran PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang :

**Tabel 1.1**

Data absensi karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang  
Bawang di Tahun 2019

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Total Tidak Hadir Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Tidak Hadir Karyawan (%)
Januari	2019	34	27	918	25	893	2,72
Februari	2019	34	24	816	27	789	3,31
Maret	2019	34	27	918	26	892	2,83
April	2019	34	26	884	29	855	3,28
Mei	2019	34	27	918	25	893	2,72
Juni	2019	34	26	884	29	855	3,28
Juli	2019	34	27	918	30	888	3,27
Agustus	2019	34	27	918	25	893	2,72
September	2019	34	26	884	28	856	3,17
Oktober	2019	34	27	918	26	892	2,83
November	2019	34	26	884	27	857	3,05
Desember	2019	34	27	918	30	888	3,27
Rata – rata							3,04

*sumber: PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang 2019*

Data diatas diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang di Tahun 2019 sebesar 3,04% hal ini mengindikasikan kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel diatas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Menurut Mudiarta, dkk (2001, p. 93) menyatakan rata rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi kinerja yang tidak baik dalam perusahaan. Data absensi karyawan menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah penurunan kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan, ketenteraman, dan arti dalam hidup karyawan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa apabila pengembangan karir

yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan langsung, karyawan mengatakan pengembangan karir yang dinilai tidak adanya kejelasan dalam kenaikan jabatan maupun promosi jabatan, selain itu pimpinan kurang memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan yang mempunyai kemampuan atau prestasi kerja yang lebih baik masih tetap diberi jabatan yang sama atau tidak ada perubahan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik oleh perusahaan secara jelas maka akan menimbulkan kinerja karyawan. Baik tidaknya pengembangan karir akan berdampak pada kinerja karyawan, tinggi rendahnya kinerja ini ditentukan dari seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan jenjang karir yang diinginkan karyawan. Bila kondisi tersebut dipenuhi maka karyawan akan merasa dihargai. Pengembangan karir juga merupakan salah satu aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Selain variabel pengembangan karir yang dapat mempengaruhi variabel kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian serta sikap.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan karyawan pada divisi pemasaran/sales PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang masalah yang terjadi mengenai pelatihan kerja di PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang khususnya divisi pemasaran/sales adalah pelatihan kerjanya yang belum sepenuhnya bergerak/berjalan dengan baik sedangkan pelatihan kerja itu sendiri sangat penting untuk karyawan supaya bisa mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dalam bekerja dan pelatihan itu sendiri merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul "**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN TEDUH UNIT 2 TULANG BAWANG**".

### **1.1 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1.3.1 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

#### **1.3.2 Bagi Akademisi**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi yang

membutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai Pengembangan Karir, Insentif, dan Loyalitas kerja karyawan.

### 1.3.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### a. **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Menurut Robert L. Mathis- John H. Jackson (2006:342) karir adalah posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

### b. **Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh A.Anwar Prabu Mangkunegara (2011:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

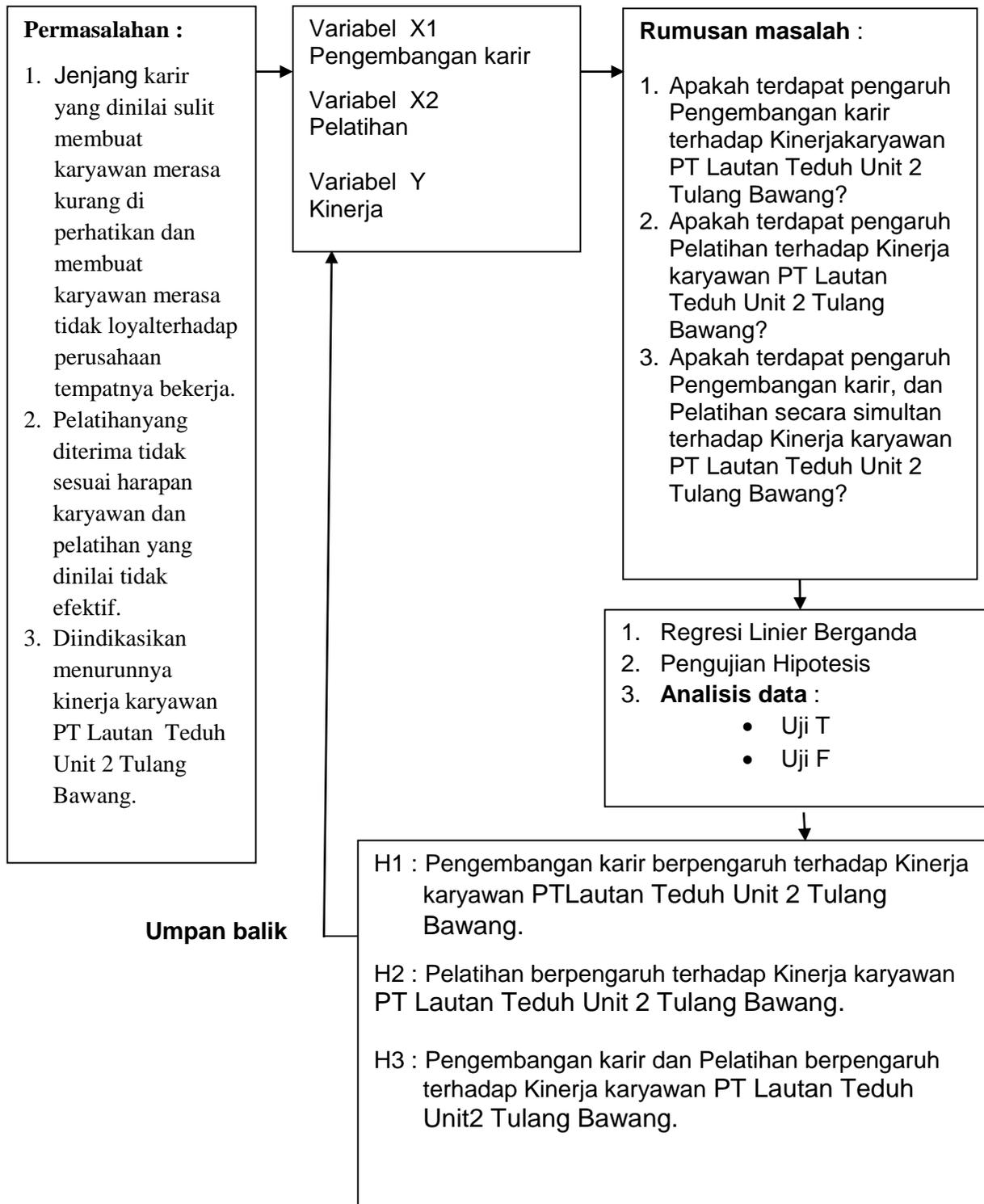
### c. **Pengertian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:160), "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan". Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) "kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

( Gambar 2.1 )



### **3. Metode Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Menurut Suliyanto (2018) metode penelitian merupakan metode yang berlandaskan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Menurut Suliyanto (2018), metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

#### **2. Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah :

##### **2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan divisi pemasaran/sales PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuisisioner mengenai variabel Pengembangan Karir, Pelatihan kerja Dan Kinerja Karyawan.

#### **3.1 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu :

##### **3.3.1 Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)**

Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian

ini akan digunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuisisioner.

**a. Observasi**

Menurut Prof. Dr. Suliyanto, SE.,MM; (2018; 01) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap, meraba termasuk salah satu bentuk dari Observasi. Cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan yaitu berupa pencatatan pengukuran Pengaruh Pengembangan Karir, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan ekspresi wajah, dan sikap saat menjalankan pekerjaan atau tugasnya.

**b. Wawancara**

Menurut Prof. Dr. Suliyanto, SE.,MM; (2018; 01) Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Metode ini digunakan untuk melengkapi data belum terungkap dalam kuisisioner, melalui tanya jawab secara langsung kepada karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang mengenai gambaran dalam bekerja. Dengan hasil wawancara yang berkaitan dengan Pengembangan Karir, dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan.

**c. Kuisisioner**

Menurut Prof. Dr. Suliyanto, SE.,MM; (2018; 01) Kuisisioner atau teknik Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden. Responden yang dimaksud yaitu karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang berkaitan dengan Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap

Kinerja karyawan untuk dijawab secara tertulis oleh karyawan PT Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dalam skala likert, kuisioner yang digunakan adalah kuisioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban, antara lain :

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala *Likert***

SKALA		SKOR
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Kurang Setuju	KS	2
Tidak Setuju	TS	1

### **3.2 Populasi Dan Sampel**

#### **3.1 Populasi**

Menurut Suliyanto (2018) Populasi sebagai berikut populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang di terapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawandivisi pemasaran/sales PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang yang berjumlah 34 karyawan.

#### **3.2 Sampel**

Menurut Suliyanto (2018), Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus

representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sample yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan divisi pemasaran/sales PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang yang berjumlah 34 karyawan.

### **3.3 Uji Persyaratan Instrumen**

#### **3.2.1 Uji Validitas**

Menurut Suliyanto (2018), Validitas alat ukur adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Dengan kata lain, suatu alat ukur dinyatakan valid jika instrumen tersebut "benar" untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sesuatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment melalui program SPSS. Pada pengujian validitas ini menggunakan populasi karyawan divisi pemasaran/sales sebanyak 34 karyawan.

Prosedur Pengujian :

1. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ ) < Alpha maka instrumen valid
2. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ ) > Alpha maka instrumen tidak valid
3. Kesimpulan

#### **3.2.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Suliyanto (2018), Reliabilitas adalah menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel). Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi.

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ ) < korelasi maka instrumen reliabel
2. Bila probabilitas ( $\text{sig}$ ) > korelasi maka instrumen tidak reliabel

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
4. Tabel interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Suliyanto, 2018

### 3.4 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.3.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.134) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 20.

Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila Sig < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila Sig > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

Kesimpulan

#### 3.3.2 Uji Linieritas Sampel

Uji linearitas menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dengan melihat table Anova atau sering disebut *Test for Linearity*.

Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis  
Ho = Model regresi berbentuk linear.  
H<sub>1</sub> = Model regresi tidak berbentuk linear
2. Kriteria Pengujian  
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima.  
Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak.  
Kesimpulan

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.4.1 Regresi Linier Berganda**

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan :

- |        |   |                    |
|--------|---|--------------------|
| Y      | = | Kinerja Karyawan   |
| X1     | = | Pengembangan Karir |
| X2     | = | Pelatihan          |
| a      | = | Konstanta          |
| et     | = | Error Term         |
| b1, b2 | = | Koefisien Regresi  |

### **3.6 Pengujian Hipotesis**

#### **3.5.1 Uji Parsial (Uji-T)**

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawanPT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Ha: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawanPT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Prosedurpengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### **Pengaruh Pelatihan(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawanPT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Ha: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawanPT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Prosedurpengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### **3.5.2 Uji Simultan (Uji-F)**

Uji F dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Dan Pelatihan(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Ho: Pengembangan Karir Dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Ha: Pengembangan Karir Dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Unit 2 Tulang Bawang.

Prosedur pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

#### **Daftar Pustaka**

Nur Yuni Fitriani, Joes Dwi Harto. 2018. Pengaruh Pengembangan karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Kota Pasuruan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi-Vol. 03 No. 01 Juni 2018.

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA - Vol. 6 No. 01 Januari 2018.

Suliyanto. 2018. Metode penelitian bisnis, Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Yogyakarta.