



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSLITBANG JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Capriyati Aninggar Prastiwi

1502025051

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSLITBANG JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Capriyati Aninggar Prastiwi

1502025051

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSLITBANG JAKARTA SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengetahuan bahan bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Agustus 2019

Yang menyatakan,



(Capriyati Aningsgar Prastiwi)

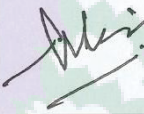
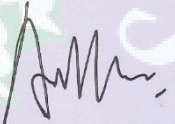
NIM 1502025051

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

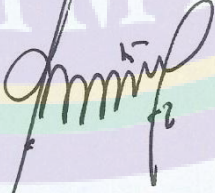
**JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSLITBANG JAKARTA SELATAN**

**NAMA : CAPRIYATI ANINGGAR PRASTIWI
NIM : 1502025051
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. H. Ahmad Abubakar, M. M.	
Pembimbing II	Adityo Ariwibowo, S.E., M. M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S. E., M. M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul

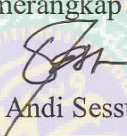
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Puslitbang
Jakarta Selatan)

Yang disusun oleh :
Capriyati Aninggar Prastiwi
1502025051

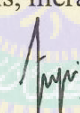
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan stars-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR.HAMKA
Pada Tanggal : 27 Agustus 2019

Tim Penguji:

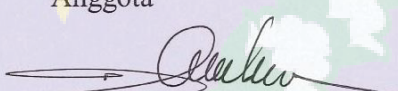
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. H. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Tupi Setyowati, S, E, M.M)

Anggota


(Dr. Bambang Dwi Hartono, S, E, M. Si)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)


(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Capriyati Aninggar Prastiwi
Nim : 1502025051
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSLITBANG JAKARTA SELATAN”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediasi, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal: 25 Agustus 2019

Yang menyatakan:



(Capriyati Aninggar Prastiwi)

ABSTRAKSI/INTISARI

Capriyati Aninggar Prastiwi

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan)

Skripsi. Program Stara Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka. 2019. Jakarta.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan).

Penelitian ini menggunakan metode survey, dengan variabel yang diteliti yaitu, Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Sampel Penelitaan ini berjumlah 110 karyawan, dengan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan tertutup 5 pilihan jawaban dan diukur menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 20 .

Hasil uji t Pelatihan secara t_{hitung} sebesar 5,737 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659219 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_1 diterima. Sedangkan Pengembangan Karir 1,732 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.659219 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_2 diterima. Berdasarkan hasil uji f secara simultan dapat diketahui bahwa tingkat sigmifikansi sebesar 101,255 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.081193 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Capriyati Aninggar Prastiwi

**THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE** (Case Study at PT PLN (Persero) Puslitbang in
South Jakarta)

Thesis. Starata One program Program studies managemnt. Faculty of Economics
and Business Muhammadiyah University Prof. DR. Hamka 2019. Jakarta.

Keywords: Training, Career Development, and Employee Perfomance.

This research aims to know and analyze the effect of training and career
development on employee performance (Case Study at PT PLN (Persero)
Puslitbang in South Jakarta).

This study uses a survey method, with the variables studied are, Training,
Career Development and Employee Performance. This research sample numbered
110 employees, with Saturated Sampling technique. Data collection techniques
using a questionnaire with a closed statement of 5 answer choices and measured
using a Likert scale. Data processing techniques using SPSS Version 20.

The t test results of Training in tcount of 5.737 were greater than the table
of 1.659219 and a significant value of 0.000 <0.05. that Training has a significant
positive effect on Employee Performance, thus H1 is accepted. While Career
Development is 1,732 greater than t table of 1.659219 and a significant value of
0.003 <0.05, that Career Development has a significant positive effect on Employee
Performance, thus H2 is accepted. Based on the results of the f test simultaneously
it can be seen that the sigmifikansi level of 101.255 is greater than ftabel of
3.081193 and a significant value of 0.000 <0.05. So it can be concluded that Career
Training and Development together has a significant positive effect on Employee
Performance

KATA PENGANTAR

Assalam'ualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada.

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum., selaku Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, SE, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Sunarta SE, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin SH.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak Drs.Ahmad H Abubakar, S.E., MM., Selaku Dosen Pembimbing I.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ariwibowo, S.E., M. M. Selaku Dosen Pembimbing II.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memeberi ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti pendidikan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Kedua orang tua tersayang yang telah banyak memberikan dukungan moral dan material yang tak ternilai serta doa restu yang sangat berarti bagi penulis dalam menghadapi segala kendala dalam penyusunan skripsi ini hingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
11. Kakak dan adik saya yang selalu memberikan semangat.
12. Septiani kakak sepupu saya yang baik hati selalu memberikan semangat kepada, dan selalu memberikan masukan yang positif kepada saya.
13. Adinda Puspitasari teman yang cerewet dalam memberikan masukan yang positif kepada saya ,memberikan semangat dan selalu menolong saya jika ada kekurangan yang saya tidak tahu.
14. Anggie Novianty teman yang saya anggap, sebagai guru saya sendiri karna salalu memberikan masukan positif , membantu saya dan memberikan semangat dalam menyusun skripsi ini.
15. Rekan-rekan PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan menyediakan waktu untuk membantu memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan penulis.

16. Saudara dan teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu menyemangati saya.
17. Mr. X yang dulu pernah menyemangati saya dan meninggalkan saya ketika saya sedang berjuang.
18. Teman-teman yang menyemangati saya , yang tidak saya sebutkan namanya satu persatu .

Akhir kata, semoga penulisan laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, 25 Agustus 2019

Penulis

Capriyati Aninggar Prastiwi

(1502025051)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK/INTISARI	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Kinerja	25
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	25
2.2.1.2 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	26
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28

2.2.1.4	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i>	28
2.2.1.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	29
2.2.2	<i>Pelatihan</i>	31
2.2.2.1	<i>Pengertian Pelatihan</i>	31
2.2.2.2	<i>Pelatihan pada PT PLN (Persero) Puslitbang</i>	32
2.2.2.3	<i>Tujuan Pelatihan</i>	32
2.2.2.4	<i>Dimensi Pelatihan</i>	33
2.2.2.5	<i>Indikator Pelatihan</i>	34
2.2.2.6	<i>Jenis-jenis Pelatihan PT PLN (Persero) Puslitbang</i>	35
2.2.3	<i>Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.2	<i>Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir</i>	37
2.2.3.3	<i>Tujuan Pengembangan karir</i>	38
2.2.3.4	<i>Dimensi Pengembangan karir</i>	39
2.2.3.5	<i>Indikator Pengembangan karir</i>	40
2.3	<i>Kerangka Teoritis</i>	41
2.4	<i>Hipotesis</i>	43
BAB III		
3.1	<i>Metodelogi Penelitian</i>	44
3.2	<i>Operasional Variabel</i>	45
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	47
3.3.1	<i>Populasi</i>	47
3.3.2	<i>Sampel</i>	48
3.4	<i>Teknik Pengumpulan data</i>	48
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	48
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	49
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	49
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	49
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	49
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	50

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	50
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	53
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	53
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	55
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	56
3.5.6 Uji Hipotesis	56
3.5.6.1 Uji t (Pengujian secara parsial)	56
3.5.6.2 Uji f (Pengujian Secara Simultan).....	57
BAB IV	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	58
4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.....	58
4.1.2 Visi Misi dan Nilai Perusahaan PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.....	59
4.1.2.1 Visi	59
4.1.2.2 Misi	59
4.1.2.3 Nilai-Nilai Budaya Kerja PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan	60
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
4.1.4 Bisnis Utama PT PLN (Persero) Puslitbang	64
4.1.5 Karakteristik Responden.....	65
4.2 Hasil Pengolaan Data dan Interpretasi.....	67
4.2.1 Uji Kualitas Data	67
4.2.1.1 Uji Validitas	67
4.2.1.2 Uji Realibilitas.....	69
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.2.1 Tanggapan Responden Per Variabel.....	71
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	92
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	92
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	93
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	99

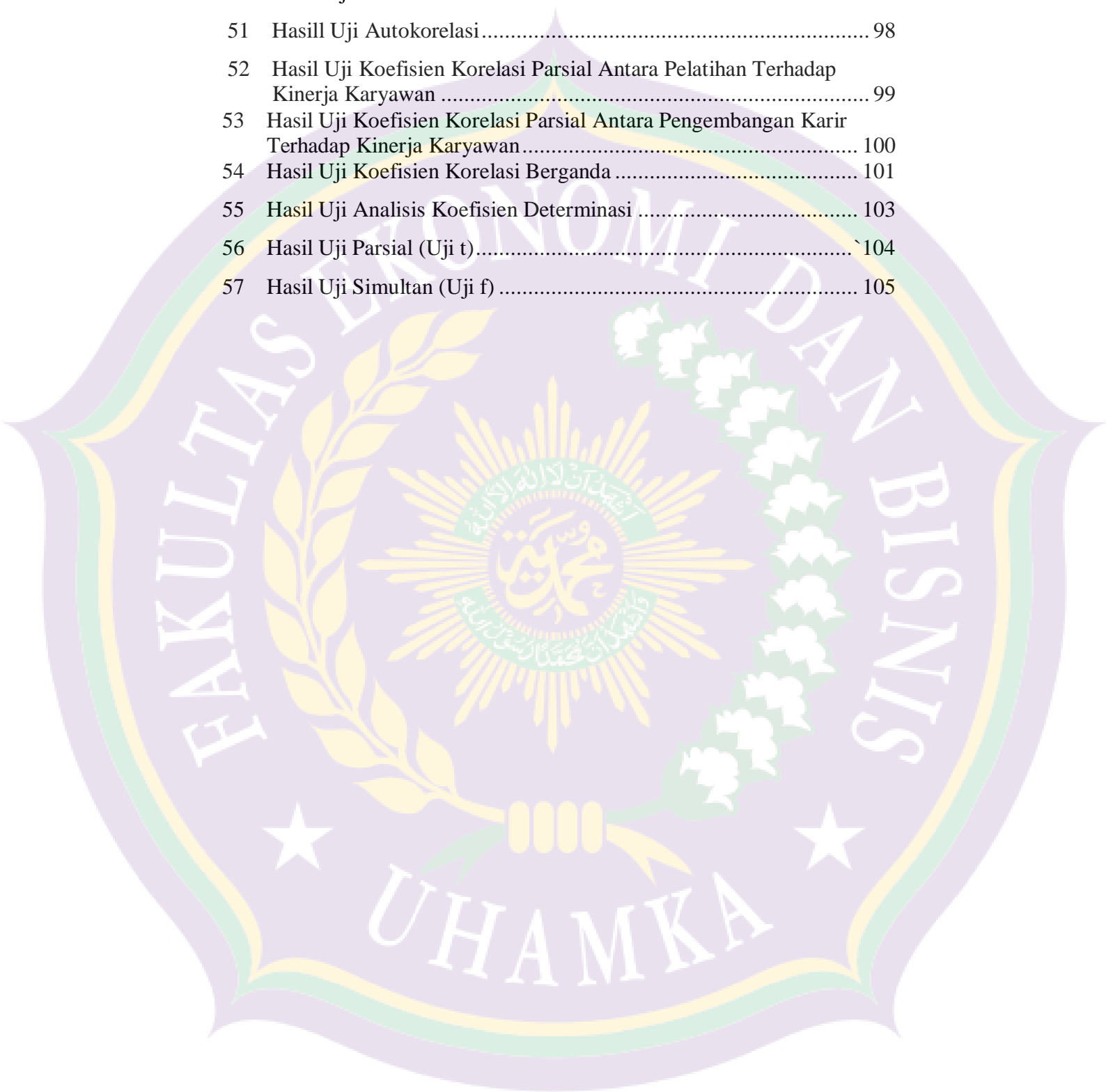
4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	99
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda	101
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi	102
4.2.6 Uji Hipotesis	103
4.2.6.1 Uji <i>t</i>	103
4.2.6.2 Uji <i>f</i>	104
4.3 Pembahasan Umum.....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	114

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Realisasi Kinerja Perdivisi PTLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.....	3
2	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Dan Tidak Mengikuti Pelatihan PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.....	4
3	Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
4	Operasional Variabel Penelitian.....	45
5	Populasi PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan	48
6	Bobot Nilai Skala Likert.....	50
7	Ranking Penelitian	53
8	Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	55
9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	56
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
13	Uji Validitas Penelitian.....	67
14	Uji Validitas Pengembangan Karir	68
15	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	69
16	Uji Validitas Kinerja Realibilitas	70
17	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	71
18	Kemampuan Instruktur Pelatihan Dalam Menjelaskan Pelatihan Sudah Sesuai Harapan	72
19	Materi Yang Disampaikan Mampu Menambah Pengetahuan Peserta Pelatihan	72
20	Peserta Pelatihan Yang Mengikuti Pelatihan memenuhi kualifikasi Persyaratan	73
21	Peserta Pelatihan Yang Dipilih Mendapat Rekomendasi Dari Pimpinan	73
22	Saya Mendapatkan Sesuatu Yang Saya Butuhkan Dari Pelatihan.....	74
23	Metode Pelatihan Yang Digunakan Sesuai Dengan Tujuan Pelatihan	74
24	Pelatihan Mengarahkan Saya Menuju Sikap Yang Positif.....	71
25	Pelatihan Meningkatkan Akurasi, Ketelitian Dan Keandalan Saya	

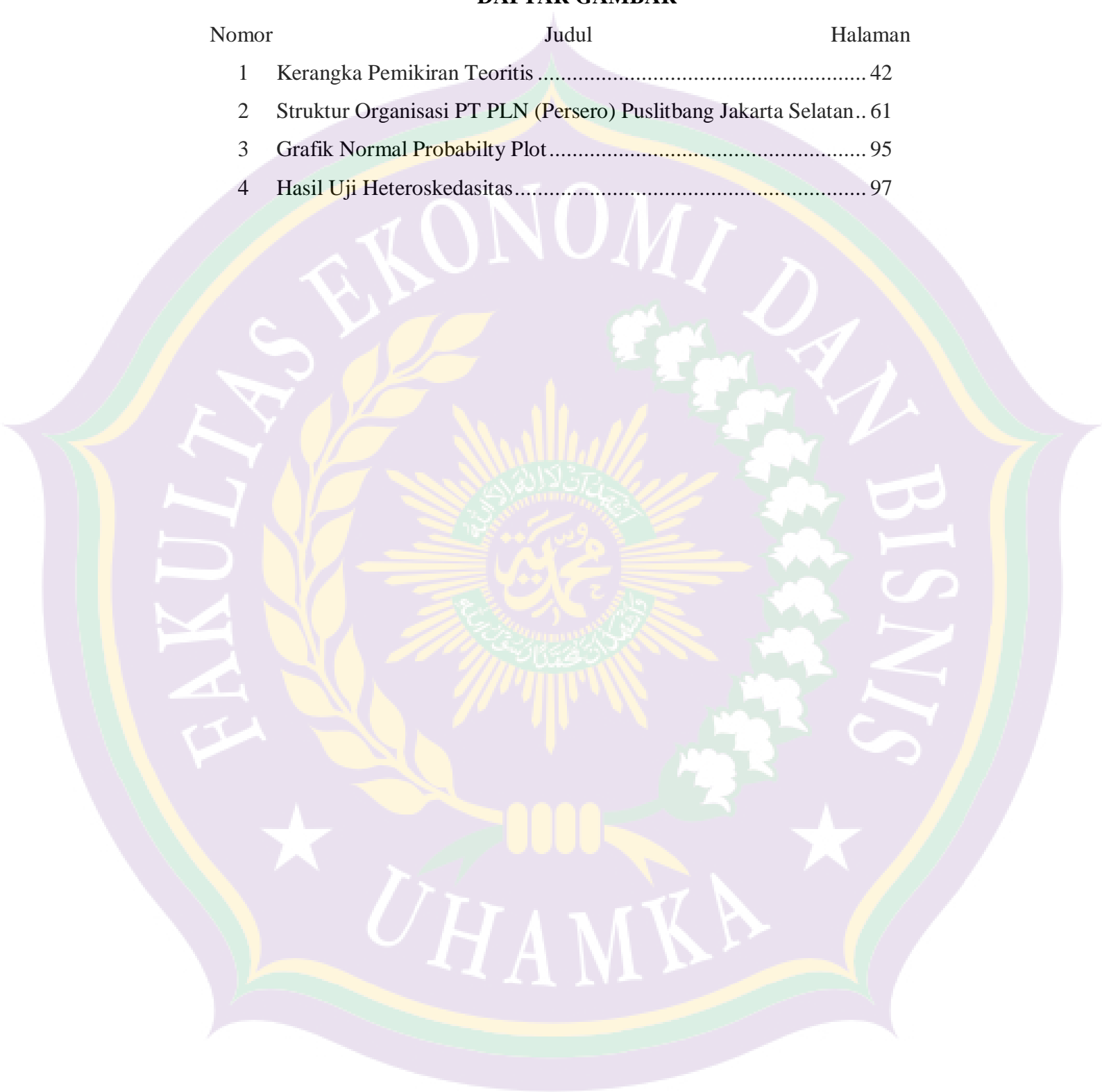
Dalam Bekerja	75
26 Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan	76
27 Pelatihan Meningkatkan Keterampilan Dalam Menggunakan Teknologi Mesin Diesel PLN	77
28 Skor Dan Rata-Rata Instrumen Pelatihan (X_1)	77
29 Saya Memiliki Wawasan Pengetahuan Yang Cukup Dengan Kompetensi Pekerjaan Saya	79
30 Karyawan Memiliki Wawasan Pengetahuan Yang Luas Lebih Dihargai Perusahaan	80
31 Wawasan Pengetahuan Yang Luas Sangat Penting Untuk Pengembangan Karir Karyawan	80
32 Pelatihan Pengembangan Karir Diadakan Selama Setahun Sekali 6 (Bulan)	81
33 Perusahaan Mengadakan Training Motivasi Sebanyak Minimal Setahun Sekali	81
34 Pelatihan Keterampilan Dilaksanakan 6 Kali (1-2) Bulan	82
35 Saya Memiliki Keterampilan Yang Dapat Menunjang Karir Saya Dalam Bekerja	82
36 Karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih baik diprioritaskan Untuk Dipromosikan	83
37 Pengembangan Karir Perusahaan Sudah Memperhatikan Kesesuaian Keterampilan Karyawan Terhadap Pekerjaan	83
38 Skor Dan Rata-Rata Instrumen Pengembangan Karir (X_2)	84
39 Kuantitas Kerja Saya Melebihi Rata-Rata Karyawan Lain	86
40 Saya Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik	86
41 Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	87
42 Saya Datang Kerja Lebih Awal Sesuai Waktu Yang Telah Ditetapkan Perusahaan	88
43 Saya Dapat Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Lain	88
44 Saya Dapat Memberikan Ide-Ide Baru Dalam Hal Memajukan Perusahaan	89
45 Saya Memiliki Loyalitas Yang Tinggi Terhadap Perusahaan	89
46 Saya Bertindak Jujur Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Diberikan	90
47 Skor Dan Rata-Rata Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	90
48 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	92
49 Hasil Uji Normalitas	94

50	Hasil Uji Multikolinearitas	96
51	Hasill Uji Autokorelasi.....	98
52	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	99
53	Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
54	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	101
55	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	103
56	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	104
57	Hasil Uji Simultan (Uji f)	105



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan..	61
3	Grafik Normal Probabilty Plot	95
4	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Tabulasi	1/28
2	Kuesioner	10/28
3	Uji Validitas Pelatihan(X_1)	13/28
4	Uji Validitas Pengembangan Karir(X_2).....	13/28
5	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	14/28
6	Uji Realibitas	14/28
7	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	14/28
8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	15/28
9	Uji Autokorelasi.....	15/28
10	Uji t.....	16/28
11	Uji f	16/28
12	Uji Normalitas.....	17/28
13	Normal P-Plot	17/28
14	Koefisien Korelasi Parsial	17/28
15	Koefisien Korelasi Berganda	17/28
16	Tabel r.....	19/28
17	Tabel Durbin-Watson (DW)	21/28
18	Tabel Distribusi.....	22/28
19	Surat Tugas	23/28
20	Surat Telah Melakukan Observasi	24/28
21	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	25/28
22	Catatan Konsultasi Pembimbing II	26/28
23	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi.....	27/28
24	Curriculum Vitae.....	28/28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang berkualitas, dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan pelatihan dan pemberian motivasi demi tercapainya kinerja yang baik, dan yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Setiap lembaga dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya membutuhkan beberapa sumber daya, termasuk sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan. Tuntutan perubahan perilaku aparatur pemerintahan yang tadinya cenderung ingin dilayani kepada perilaku yang memberikan pelayanan kepada masyarakat semakin mendesak.

Pelatihan dan pengembangan karir, mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan karir, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan, pusat pelatihan mengharapkan agar tujuan dapat dicapai. Disamping itu diharapkan meningkatkan semangat kerja karyawan, dan pada akhirnya dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan.

PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan merupakan sebuah institusi penelitian dan pengembangan di bidang ketenagalistrikan yang unggul dan terpercaya dengan melaksanakan bisnis dalam produknya yaitu, penelitian, kajian teknologi, pengolahan inovasi prototype inovasi dan standarisasi (SPLN). dituntut untuk mencapai hasil kerja yang baik yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta guna untuk meningkatkan keahliannya dibidangnya masing-masing , karyawan juga dituntut harus berprestasi sehingga dapat meningkatkan pengembangan karirnya dengan baik .

Namun permasalahan yang terjadi pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan, salah satunya yaitu penyebab kinerja karyawan menurun, penurunan realisasi target kerja yang fluktuatif di setiap divisi yang ada di PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan dari tahun 2016-2018. PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan menargetkan setiap divisinya untuk mencapai target kerja 100%. Namun pada kenyataannya, setiap divisi belum mencapai target yang ditentukan oleh PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan. Seperti yang terjadi di divisi laksdan yang mengalami penurunan fluktuatif pada tahun 2016-2018 yaitu sebesar 95,30%, 97,30%, dan 96,10%. Sementara divisi renbang pada tahun 2016-2018 sebesar 93,50%, 92,20% dan 90,60%, untuk divisi risetkit pada tahun 2016-2018 sebesar 95,10%, 93,60% dan 92,10%. Divisi renbang dan risetkit mengalami penurunan setiap tahunnya. Berikut data penurunan realisasi kinerja perdivisi PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan :

Tabel 1

**Realisasi Kinerja Perdivisi PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan
Periode 2016-2018**

Tingkat ketercapaian	Tahun		
	2016	2017	2018
Ksa	95,30%	96,70%	97,40%
Laksdan	95,30%	97,20%	96,10%
Renbang	93,50%	92,20%	90,60%
Rendan	94,90%	95,30%	96,20%
Risetkit	95,10%	93,60%	92,10%
Risetnd	94,30%	95,60%	96,10%

Sumber : PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan (2018)

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dari sebuah proses untuk meningkatkan keahlian karyawan, guna, melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan. Pelatihan di PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan yaitu, pelatihan manajemen laboratorium ISO/IEC17025:2017 adalah standar persyaratan umum kompetensi dalam melakukan pengujian kalibrasi. Dalam pelatihan tersebut karyawan kurang puas atas penyampaian materi dari instruktur, dan instruktur juga tidak mampu membangkitkan motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan tersebut, hal lain yang menjadi kendala dalam proses pelatihan yaitu, dari segi penjadwalan , sebab ketika sudah ada pendjadwalan tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebutdiantaranya karena karyawan yang tidak berada ditempat atau sedang berada diluar kota untuk pekerjaan lain. Berikut tabel data karyawan yang mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan.

Tabel 2
Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Dan Tidak Mengikuti Pelatihan
PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan periode 2018

No.	Nama bidang	Karyawan yang mengikuti pelatihan	Karyawan yang tidak mengikuti pelatihan
1	Ksa	15	14
2	Laksdan	6	0
3	Renbang	20	10
4	Rendan	4	0
5	Risetkit	18	9
6	Risetnd	9	5
Jumlah		72	38

Sumber: PT PLN (Persero) Puslitbng Jakarta Selatan (2018)

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Permasalahan pengembangan karir pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan adanya lambatnya jenjang promosi jabatan yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan terhadap karyawan baru, hal ini disebabkan membuat karyawan baru kesulitan dalam mengembangkan karir. Karyawan baru untuk bisa mencapai jenjang promosi sebagai karyawan tetap, butuh waktu bertahun-tahun agar karyawan bisa berada diposisi tersebut. Bahkan juga dituntut harus berprestasi dengan kata lain saling berlomba-lomba untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya didepan pemimpin. Sedangkan, jika karyawan baru tersebut memiliki banyak prestasi maka perusahaan memberikan jangka waktu 3 tahun untuk jenjang karirnya dan jika karyawan baru yang kurang berprestasi maka perusahaan memberikan jangka waktunya 5 tahun untuk jenjang karirnya. Dengan adanya kejadian tersebut menyebabkan karyawan baru merasa kurang diberi kesempatan luas untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelatihan karyawan yang dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan ?
2. Bagaimanakah pengembangan karir karyawan yang dilaksanakan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan ?
3. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan saat ini ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan?
6. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PTPLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut , tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengembangan karir pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Puslitbang Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa yang akandatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A .Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sekaran, Uma. (2012). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Handoko, T Hani. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPF.
- Dea Fany Sefriady, Donant Alanto Iskandar. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat JenderalKementriaan Perdagangan*.ISSN : 2598-8107. Vol. No. 1 May 2018
- Lamiska Rosalina. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru* . Jom Fisip Vol. 3 No-2 Oktober.
- Sinamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Elaine, Laila dan Wimby. (2013). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembanagan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk*.Jurnal Wawasan Manajemen. Vol 1. Nomor 3. 3 okrober 2013.
- Rajib Mulyadi, Tetra Hidayati. Siti Maria. (2018). *The Of Career Planing, Training And Career Development On Employee Perfomance Of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Of Samarinda*. Jurnal Feb Inmul ISSN Print : 19073011-ISSN Online : 2528-1127. 2018.

- Evi Oktaviani, Ika Suhartanti Darmo. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementriaan Keuangan*. Fakultas Ekonomi UNIAT. Vol. 2. No. 3 oktober 2017 : 373-380 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.
- Imam Ghazali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ardana, I Komang dkk. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Abraham Samuel Kaengke. (2018). *The Effect Of Career Development, Training and Motivation On Employees Perf Oomance PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.341-350. ISSN 2303-1174.
- Martin Tanjung Mora. (2018). *The Effect Of Training And Career Development Of PT Korporasi Tbk*. JRMB. Volume 3 Oktober 2018 : 343 – 352. P- ISSN 2527–7502 E-ISSN2581-2165.
- Nurul Fizia, M. Imam Muttaqijn. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur*. JURNAL DINAMIKAUMT .Volume 3 No.1 Tahun2018.
- Arnis Wahyuni, Suryalena. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017.
- Handoko, T Hani. (2015). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. (2017). *Metode penelitian kuantitatif Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta : Kencana.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Afabeta.

Gunawan Dayona, Nur Rinawati. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Andalan Finance Indonesia*.

Cooper, Schindler. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

