



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DRAEGER INDONESIA**

SKRIPSI

Febrianis Dwi Astuti

1502025104

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DRAEGER INDONESIA**

SKRIPSI

Febrianis Dwi Astuti

1502025104

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

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 PADA PT DRAEGER INDONESIA ”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 2 Desember 2019

Yang Menyatakan,



(Febrianis Dwi Astuti)
NIM 1502025104

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DRAEGER INDONESIA**

NAMA : **FEBRIANIS DWI ASTUTI**

NIM : **1502025104**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Dr. H. Yadi Nurhayadi, M.Si	2/12-19 
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,

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


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DRAEGER INDONESIA

Yang disusun oleh :
Febrianis Dwi Astuti
1502025104

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 09 Desember 2019

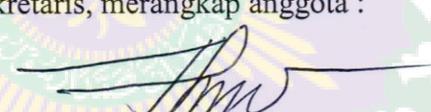
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



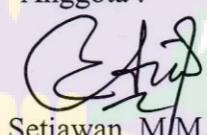
(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :



(Edi Setiawan, M.M.)

Mengetahui,

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

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



(Dr. Adityo Ari Wibowo, 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 bertandatangan di bawah ini :

Nama : Febrianis Dwi Astuti
NIM : 1502025104
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 Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DRAEGER INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, 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 : Desember 2019
Yang Menyatakan,



(Febrianis Dwi Astuti)
1502025104

ABSTRAK

Febrianis Dwi Astuti (1502025104)

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DRAEGER INDONESIA .

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

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir , Kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Draeger Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 89. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi kompetensi dan kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan maupun variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 73.522$ dan $F_{tabel} = 3,95$. Angka 3,95 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 86$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $73.522 > 3,95$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan maupun variabel pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan : $\bar{Y} = 0,320 + 0,267x_1 + 0,642x_2$. Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,320 artinya jika variabel pelatihan dan variabel pengembangan karir bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,320. Jika variabel X_1 (pelatihan) dinaikan 1 score dan variabel X_2 (pengembangan) tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan akan naik 0,264. Jika variabel X_2 (pengembangan karir) dinaikan 1 score dan variabel X_1 (pelatihan) tetap atau tidak berubah maka prestasi kerja akan naik 0,267. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada PT Draeger Indonesia agar selalu menjaga kinerja karyawannya secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan meningkatkan pelatihan dan memberikan pengembangan karir yang baik agar karyawan dapat meningkatkan kinerja.

ABSTRACT

FEBRIANIS DWI ASTUTI (1502025104)

THE EFFECT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT DRAEGER INDONESIA.

Essay for Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Prof. Muhammadiyah University. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Keywords: Training, Career Development, Performance.

This study aims to determine the effect of training and career development on employee performance. This study uses a survey method. The population in this study were all employees of PT Draeger Indonesia with a total population of 89. The sampling technique used in this study used a saturated sampling technique, where all members of the population were used as respondents. The data collection technique was a questionnaire and its measurement used a Likert scale. Based on the results of hypothesis testing, in the partial test (t test) it can be stated that partially the variables of training and career development have an effect on the performance of employees of PT Draeger Indonesia. This can be proven by the level of significance of competence and compensation of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously it can be stated that the training variable and career development variable have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Draeger Indonesia. This can be proven by a significance level of $0.000 < 0.05$ with the value of $F_{count} = 73.522$ and $F_{tabel} = 3,95$. The number 3,95 is obtained from F_{tabel} with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 86$. If $F_{count} > F_{tabel}$ is $73.522 > 3,95$ so it can be concluded that the training variable and career development variable simultaneously have a positive effect and significant towards employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models are obtained by the equation: $Y_0 = 0,320 + 0,267x_1 + 0.642x_2$. The result of this equation shows that the constant value of 0.320, which means that if the training variable and career development variable are 0, then the employee's performance is 0.320. If variable X_1 (training) is increased by 1 score and variable X_2 (development) remains or does not change, the employee's performance will increase by 0.264. If the X_2 variable (career development) is increased by 1 score and the X_1 variable (training) remains or does not change, work performance will increase by 0.267. Therefore, researchers provide advice to PT Draeger Indonesia to always maintain employee performance in a sustainable or sustainable manner, one of which is by increasing training and providing good career development so that employees can improve performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan do'a tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Draeger Indonesia”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarta, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. H. Yadi Nurhayadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Emaridial ulza, SE., MA selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Alm. Bapak Sabeni & Ibu Tuti selaku ayah dan ibu kandung serta Marina Sarti, M.Rizki selaku kakak, adik kandung yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat dalam proses selama perkuliahan.
10. Keluarga Besar PT Draeger Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
12. Juara Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Billahi Fii Salbilhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 2 Desember 2019

Peneliti



(Febrianis Dwi Astuti)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	16
2.2 Landasan Teori.....	39
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	39
2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	39
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	43
2.2.2 Pelatihan (X_1)	44

2.2.2.1	<i>Pengertian Pelatihan</i>	44
2.2.2.2	<i>Tujuan Pelatihan</i>	45
2.2.2.3	<i>Manfaat Pelatihan</i>	46
2.2.2.4	<i>Jenis-jenis Pelatihan</i>	49
2.2.2.5	<i>Sasaran Pelatihan</i>	50
2.2.2.6	<i>Syarat-syarat Pelatihan</i>	50
2.2.2.7	<i>Dimensi dan Indikator Pelatihan</i>	51
2.2.3	<i>Pengembangan Karir (X₂)</i>	53
2.2.3.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	55
2.2.3.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	57
2.2.3.3	<i>Manfaat Pengembangan Karir</i>	57
2.2.3.4	<i>Bentuk-bentuk Pengembangan Karir</i>	58
2.2.3.5	<i>Prinsip-prinsip Pengembangan Karir</i>	59
2.2.3.6	<i>Faktor-faktor Pengembangan Karir</i>	60
2.2.3.7	<i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir</i>	62
2.2.4	<i>Kinerja (Y)</i>	63
2.2.4.1	<i>Pengertian Kinerja</i>	63
2.2.4.2	<i>Tujuan Kinerja</i>	64
2.2.4.3	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	64
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	66
2.3.1	<i>Pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja (Y)</i>	67
2.3.2	<i>Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja (Y)</i>	67
2.3.3	<i>Pengaruh Pelatihan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja (Y)</i>	68
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	70
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	71
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	71
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	73
3.3.1	<i>Populasi</i>	73
3.3.2	<i>Sampel</i>	73

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.4.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	74
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	75
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	76
3.5.2	Uji Kualitas Data	77
3.5.2.1	Uji Validitas	77
3.5.2.2	Uji Reabilitas	78
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
3.5.4	Uji Koefisien Determinasi, Adjusted R^2 , dan Koefisien Korelasi.....	80
3.5.5	Uji Asumsi Klasik.....	82
3.5.6	Uji Hipotesis	86
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	88
4.1.1	Sejarah PT Draeger Indonesia.....	88
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	89
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	89
4.2	Hasil Pengolahan dan Analisis Data	90
4.2.1	Analisis Deskriptif Responden	90
4.2.1.1	Karakteristik Responden.....	90
4.2.1.2	Pelatihan (X_1)	92
4.2.1.3	Pengembangan Karir (X_2)	104
4.2.1.4	Kinerja karyawan (Y)	115
4.2.2	Uji Kualitas Data	127
4.2.2.1	Uji Validitas	127
4.2.2.2	Uji Reliabilitas	129
4.2.3	Analisis Regresi Linier Berganda	130
4.2.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi, Adjusted R^2 , dan Koefisien Korelasi	131
4.2.4.1	Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R^2).....	131
4.2.4.2	Analisis Koefisien Korelasi Berganda	133
4.2.4.3	Analisis Korelasi Pearson	133

4.2.5 Uji Asusmsi Klasik	135
4.2.5.1 Uji Normalitas	135
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas	137
4.2.5.3 Uji Heteroskedasitas	138
4.2.5.4 Uji Autokorelasi	139
4.2.6 Uji Hipotesis	140
4.2.6.1 Uji Parsial (Uji t)	140
4.2.6.2 Uji Simultan (Uji F)	141
4.3 Pembahasan	142
4.3.1 Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	142
4.3.2 Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	142
4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	143
4.3.4 Regresi Linier Berganda	146
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	147
5.2 Saran-saran	149
DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	<i>Key Performance Indicators</i> Devisi HRD	9
2.	Hasil Pra Penelitian	10
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	31
4.	Definisi Operasional Variabel	72
5.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	76
6.	Interprestasi Koefisien Korelasi	82
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	86
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	91
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
11.	Pengorganisasian pelatihan sudah sesuai prosedur perusahaan	93
12.	Karyawan menerima materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	94
13.	Kesesuaian penggunaan pelatihan diperusahaan sesuai bidangnya sudah tepat	95
14.	Terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja setelah pelatihan.....	96
15.	Pelatihan terlihat siap dan menguasai ilmu yang diberikan	97
16.	Pelatih sangat antusias dan menarik untuk memberikan pelatihan	98
17.	Materi Pelatihan yang akan digunakan mudah untuk dipahami	99
18.	Perusahaan memasukkan pelatihan ke dalam pertimbangan kebutuhan karyawan	100
19.	Perusahaan mampu mengkondisikan pelatihan sebagai penilaian kebutuhan	101
20.	Ilmu pelatihan yang diperoleh membantu saya untuk pengembangan pekerjaan ke depan	102
21.	Indikator Pelatihan (X_1)	103
22.	Dalam promosi jabatan karyawan memperoleh perlakuan yang adil dalam perusahaan	104
23.	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri	105

24.	Karyawan memperoleh pengetahuan yang luas dan rasional dalam pengembangan karir	106
25.	Atasan terlibat langsung dalam pekerjaan karyawan	107
26.	Karyawan memperoleh umpan balik dari atasan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja	108
27.	Karyawan memperoleh informasi tentang jenjang karir yang ada dalam perusahaan	109
28.	Karyawan akan terdorong untuk mengembangkan karir yang ada dalam perusahaan	110
29.	Dengan adanya pengembangan karir karyawan berhasil dalam mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan	111
30.	Karyawan merasa puas dengan pencapaian jenjang karir tertentu dalam perusahaan.....	112
31.	Tingkat kemampuan karyawan dapat diukur dengan lamanya masa kerja.....	113
32.	Indikator Pengembangan Karir (X_2)	114
33.	Saya mencapai hasil kerja yang memuaskan pimpinan perusahaan	116
34.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan	117
35.	Saya memiliki keunggulan skill yang mendukung pekerjaan	118
36.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti	119
37.	Saya menentukan target kualitas dengan memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik	120
38.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan di perusahaan.....	121
39.	Saya mampu membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan	122
40.	Saya mampu memberikan ide dalam berdiskusi dengan rekan kerja.....	123
41.	Saya berani mengambil keputusan pada saat terjadi masalah	124
42.	Saya mampu mempertanggungjawabkan keputusan yang telah saya ambil.....	125
43.	Indikator Pengembangan Karir (Y).....	126
44.	Uji Validitas Pelatihan (X_1)	127
45.	Uji Validasi Pengembangan karir (X_2)	128
46.	Uji Validitas Kinerja (Y).....	129

47.	Uji Realiabilitas variabel pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan	130
48.	Pelatihan (X_1)	130
49.	Pengembangan Karir (X_2)	130
50.	Kinerja (Y)	131
51.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	131
52.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	132
53.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	133
54.	Hasil Uji Korelasi Pearson	134
55.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	136
56.	Uji Multikolinieritas	137
57.	Hasil Multikolinieritas X_1 dan X_2	137
58.	Hasil Uji Autokorelasi.....	139
59.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	140
60.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	141

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	69
2.	Struktur Organisasi CV Sumber Poultry Supplier	89
3.	Grafik <i>Normal P-P Of Regression Standardized Residual</i>	136
4.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	138

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/25
2.	Foto Penyebaran Kuesioner	6/25
3.	Data Kuesioner	7/25
4.	Tabel r (df = 71-100)	15/25
5.	Tabel t (df = 81-120)	16/25
6.	Tabel f (60-90)	17/25
7.	Tabel Durbin Watson (71-100)	18/25
8.	<i>Out Put</i> Data SPSS	19/25
9.	Formulir pengajuan Judul skripsi	21/25
10.	Formulir pengajuan Persetujuan Judul skripsi	22/25
11.	Surat Tugas	23/25
12.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	24/25
13.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	25/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dagang di era global membuat perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan cara kerja secara efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk dapat meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan. Kinerja mendapatkan perhatian khusus dalam suatu perusahaan terhadap sumber daya manusia, tidak hanya bagaimana kinerja seseorang secara interpersonal namun pelatihan dan pengembangan karir dapat dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan komprehensif karena setiap karyawan memiliki sikap, perilaku dan motivasi yang bisa terbentuk oleh kondisi lingkungan serta pengalaman-pengalaman ditempat bekerja.

Hadari Nawawi (2006: 64) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi yang memuaskan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan berketerampilan, serta mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Keberhasilan pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan

pengetahuan yang mendalam, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap perilaku yang dimiliki karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Dalam sebuah perusahaan memiliki beragam masalah yang terjadi pada setiap karyawan, jika permasalahan tersebut tidak diselesaikan bahkan apabila dibiarkan berlarut-larut akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Fransiska Ardela (2019) menerangkan beberapa masalah yang kerap terjadi dalam perusahaan: (1) Konflik atasan dan bawahan, (2) Konflik antar karyawan, (3) Buruknya komunikasi internal, (4) Ketidakpuasan karyawan, (5) Kurangnya pelatihan, (6) Masalah ekonomi karyawan, (7) Deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, (8) Mengekang kreativitas, (9) Merasa tidak dihargai, (10) Pelecehan di tempat kerja.

Fenomena di atas menjadi beberapa permasalahan umum yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, menjadi kewajiban dari setiap pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Hal ini diperkuat oleh Dermawan Wibisono (2011: 3) menyatakan bahwa “indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan”. Selanjutnya menurut Dermawan Wibisono (2011:140), “ada banyak indikator

kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait dengan pengelolaan karyawan yang meliputi absensi, motivasi dan komitmen, ide atau saran yang membangun, produktivitas pegawai, kepuasan pegawai, loyalitas pegawai, jam kerja dan sebagainya". Oleh karena itu, setiap indikator yang dijadikan ukuran terhadap kinerja seseorang merupakan hal-hal yang sebaiknya ditindak lanjuti dengan cermat demi kemajuan perusahaan.

Adapun permasalahan lainnya terlihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengemukakan permasalahan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh beberapa perusahaan, yakni dari penelitian yang dilakukan oleh Mamofokeng Eliza Motlokoa, Lira Peter Sekantsi, dan Rammuso Paul Monyolo (2018) mengenai *The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho* menunjukkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara pelatihan dan semua komponen penelitian, yaitu pelatihan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam sektor perbankan di Lesotho.

Penelitian yang dilakukan oleh Suyanto, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja (2018) mengenai *The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh karir dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3)

pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan,(5) pengaruh mediasi variabel motivasi kerja terhadap pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja, dan (6) pengaruh mediasi variabel motivasi kerja terhadap pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah Nami Nasution, Emmy Mariatin, dan Siti Zahreni (2018) mengenai *The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance* menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan melakukan pengembangan karier yang objektif, transparan,dan adil memprogram dan memperkuat budaya organisasi dengan mensosialisasikan dan memonitor implementasi nilai-nilai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shouvik Sanyal, dan Mohammed Wamique Hisam (2018) mengenai *Impact of Training and Development on the Performance of Employees – A Comparative Study on Select Banks in Sultanate of Oman* menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Industri Perbankan Oman.

Penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Jeffrey, dan Agus Budi Prasetya (2019) mengenai *The Employee Performance Assessment And Employee Training, On Employee Intension* menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kinerja karyawan dan pelatihan karyawan. Penelitian ini menyimpulkan budaya

organisasi, kompensasi dan tunjangan, kepemimpinan, pelatihan dan mentoring, pengembangan karir dan variabel lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Armah-Ansah, dan Quartey Rita (2019) mengenai *Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels* menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan kinerja karyawan menjadi salah satu hal penting dalam meningkatkan keterampilan karyawan secara keseluruhan. Kesimpulannya, responden percaya bahwa orientasi adalah kunci serta demonstrasi merupakan contoh karena akan membantu komunikasi efektif untuk pelanggan dan juga membantu meningkatkan keterampilan dan hubungan baik antara karyawan dan pelanggan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irene M. Kakui, dan Dr. Hazel Gachunga (2016) mengenai *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board* menunjukkan bahwa pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan memperluas kompetensi utama, spesifikasi pekerjaan, mengarah pada motivasi, mengurangi intimidasi, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan, dan karyawan dapat membangun jaringan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwien Widyastutie (2019) mengenai *The Impact of Remuneration, Work Mutation and Career Development Towards Employee Performance in Kpp Pratama Sidoarjo Selatan* menunjukkan bahwa (1) remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Sidoarjo Selatan, (2) mutasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan

KPP Pratama Sidoarjo Selatan,(3) pengembangan karier tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Sidoarjo Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumaiya Shafiq, Sahibzada Muhammad Hamza (2017) mengenai *The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia* menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kecuali pelatihan pekerjaan yang dilaporkan memiliki dampak signifikan pada variabel dependen. Peneliti masa depan adalah direkomendasikan untuk fokus pada sektor bisnis lain - dan terlebih lagi mengeksplorasi kinerja karyawan berdasarkan pelatihan dan pengembangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamed Al-sharafi, Mohd Ezani Mat Hassan, dan Syed Shah Alam (2018) mengenai *The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen* menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif pada kepuasan dan retensi karyawan. Bahkan, hasil menunjukkan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kepuasan karyawan serta meningkatkan tingkat retensi mereka di sektor telekomunikasi di Yaman. Anehnya, hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki hubungan dengan kepuasan atau retensi karyawan. Hasil juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan di sektor telekomunikasi Yaman.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa kinerja karyawan menjadi masalah utama dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, terdapat delapan dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Namun, dua dari sepuluh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak yang tidak signifikan karena sulitnya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya perbedaan tersebut, memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

PT Draeger Indonesia merupakan tempat penelitian ini dan karyawan sebagai objek penelitian. Kinerja karyawan tidak terlepas dari target perusahaan yang akan dicapainya. PT Draeger Indonesia memproduksi produk teknologi medis dan keselamatan. Dengan melakukan hal itu, kami melindungi, mendukung, dan menyelamatkan hidup orang-orang di seluruh dunia di rumah sakit, dengan pemadam kebakaran, layanan darurat, pihak berwenang, dan dalam pertambangan serta industri.

PT Draeger Indonesia mempunyai dua program pelatihan yaitu pelatihan eksternal dan pelatihan internal. Untuk pelatihan internal perusahaan melakukan pelatihan 2 atau 3 bulan sekali serta jika perusahaan ada produk baru atau ada kebijakan baru perusahaan dalam periode satu tahun. Pelatihan eksternal tergantung kebutuhan dari masing-masing divisi setidaknya 1 kali pelatihan dalam satu tahun. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia di perusahaan tersebut adalah faktor kurangnya pelatihan yang didapatkan karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut terlebih lagi untuk para karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun maupun dengan karyawan baru, dikarenakan faktor tersebut terjadinya kesalahan terus menerus yang dilakukan karyawan yang

mengakibatkan kurangnya kepuasan pelanggan dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan, Kurangnya semangat dan antusias karyawan terhadap perusahaan karena tidak adanya feedback baik dari perusahaan dalam pengembangan karir seperti kenaikan jabatan yang dapat berpengaruh terhadap kompensasi yang di dapat. Kurangnya evaluasi dan penilaian kinerja (KPI), Perusahaan kurang memperhatikan betapa pentingnya pelatihan atau edukasi jika dilakukan minimal 3 kali dalam 1 tahun untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan pencapaian target yang diinginkan perusahaan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh PT Draeger Indonesia secara sistematis dalam mengukur dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja karyawan dengan memberikan penilaian melalui sistem *Key Performance Indicators* (KPI). *Key Performance Indicator* atau KPI adalah suatu indikator kunci yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu perusahaan untuk memenuhi tujuan strategis dan operasional perusahaan. Sistem penilaian kinerja ini dapat dilakukan diberbagai bidang kerja yang ada didalam sebuah perusahaan, namun dalam hal ini sistem KPI berorientasi dalam lingkup sumber daya manusia dengan memperhatikan beberapa aspek, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.
Key Performance Indicators Devisi HRD

No	Tinjauan	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor
1	<i>Job Analisis</i>	Kesesuaian kualifikasi, kemampuan dan pengalaman dibidang kerja	15	100%	60%	10
		Kesesuaian uraian pekerjaan dengan tugas dan tanggung jawab	15	100%	80%	12
2	<i>Training and Development</i>	Jumlah jam training karyawan dalam setahun	10	30jam	6jam	2
		<i>Return of Investment Training Programs</i>	10	100%	30%	3
3	<i>Performance Employee</i>	Tingkat kehadiran	10	100%	60%	8
		Tanggung jawab atas pekerjaan	15	100%	80%	12
		Etos kerja	10	100%	60%	6
4	<i>Satisfaction Productivity employee</i>	Tingkat Turnover	15	10%	5%	6
			100			59

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2019

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa setiap tinjauan memiliki beberapa aspek yang memiliki bobot nilai sebagai standar ukuran dalam mencapai sebuah hasil yang diharapkan. Total nilai dari beberapa aspek tersebut mencapai 100, dari total pencapaian yang diharapkan hanya 59 yang dapat terealisasi. Dengan hasil tersebut dapat terlihat bahwa kinerja karyawan masih sangat jauh dari yang diharapkan, perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan efektifitas serta kinerja karyawan agar terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini dapat di lihat dari hasil pra penelitian yang sudah peneliti lakukan terhadap 30 karyawan di perusahaan PT Draeger Indonesia.

Tabel 2.
Hasil Pra Penelitian

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pelatihan yang sudah diberikan dapat menambah kinerja saya menjadi lebih baik	11	19
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard SOP yang diberikan	20	10
3	Bagaimana menurut Bapak/Ibu bahwa pimpinan memberikan peluang yang sama kepada karyawan kesempatan untuk mengembangkan karir	5	25
4	Sudah setujukah Bapak/Ibu mengenai komposisi jabatan struktural yang ada saat ini di perusahaan anda	20	10
5	Bagaimana menurut Bapak/Ibu apabila pimpinan menentukan standard kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang ada	22	8

Sumber: data kuisioner diolah oleh peneliti, 2019

Dari tabel diatas, menunjukan bahwa pada pernyataan pertama yaitu pelatihan dan pengembangan yang sudah diberikan dapat menambah kinerja saya menjadi lebih baik, hasil penelitian adalah sebanyak 19 responden dari 30 responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena masih kurangnya pelatihan yang didapatkan karyawan dalam hal *skill training*, *soft skill* dan lainnya yang dapat meningkatkan resitensi dan motivasi kerja. Pernyataan kedua dari 30 responden sebanyak 20 responden setuju untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan perusahaan karena para karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Pernyataan ketiga dari 25 dari 30 responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena perusahaan kurang memberikan kesempatan terhadap karyawan yang sudah lebih dari 5 tahun untuk mengembangkan karirnya di bidang lain dan posisi jabatan yang lebih tinggi,

PT Drager Indonesia lebih mengutamakan merekrut karyawan baru untuk posisi jabatan yang lebih tinggi seperti supervisor, manager dan jabatan kosong lainnya di bandingkan dengan menaikkan senior yang sudah berpengalaman dengan masa kerja yang sudah diatas 10 tahun. Pernyataan keempat adalah sudah setujukah komposisi jabatan struktural yang ada saat ini di perusahaan tersebut, hasil survey 10 responden mengatakan bahwa tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena banyaknya jabatan manager untuk divisi-divisi yang seharusnya bisa menjadi 1 kepala manager yang dapat menambah budget perusahaan. Pernyataan kelima adalah pimpinan menentukan standard kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang ada, 22 dari 30 karyawan memilih setuju dengan pernyataan tersebut karena pimpinan benar-benar menyesuaikan standard kerja atau job description yang harus dilaksanakan sesuai dengan kondisi yang sudah ada. Maka beberapa faktor di atas menyimpulkan pelatihan dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, harapan dalam penelitian ini dapat meningkatkan kinerja para karyawan serta mengurangi tingkat kesalahan berat maupun ringan yang terjadi selama bekerja agar dapat berjalan efektif. Sehubungan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT Draeger Indonesia”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan di PT Draeger Indonesia?
2. Bagaimanakah pengembangan karir di PT Draeger Indonesia?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT Dareger Indonesia?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Draeger Indonesia?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Draeger Indonesia?
6. Apakah pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Draeger Indonesia?

1.2.2 Pembatasan masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT Draeger Indonesia.” sebagai berikut:

1. Sebagai variabel terikat/ dependen/ endogen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Sebagai variabel bebas/ independen/ eksogen adalah pelatihan (sebagai X_1) dan pengembangan karir (sebagai X_2).

3. Unit analisisnya adalah karyawan PT Draeger Indonesia, Juli 2019 – September 2019

1.2.3 Perumusan masalah

Pada prinsipnya dalam mengelola permasalahan di dalam perusahaan harus secara efisien dan efektif. Melihat masalah ini, penulis akan mengungkapkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini perlu ditetapkan agar nantinya pelaksanaan penelitian dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang dimaksud sebelumnya. Uraian tujuan penelitian digambarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Draeger Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis tentu mengharapkan apa yang telah tertulis ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan pengembangan kualitas karyawan PT Draeger Indonesia.
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Draeger Indonesia.
- 3) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Akademik

Agar dapat memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan juga manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah bahkan dapat mencari solusi / memecahkan permasalahan tersebut.

2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

3) Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adesola, A. B (2017) *The Impact Of training And Development On Employee Performance In Radisson Blu Anchorage Hotel*. Redeemers University, Ede
- Afroz, N. N. (2018). Effects of Training on Employee Performance-A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business*
- Al-sharafi, H., Hassan, M. E. M., & Alam, S. S. (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research*
- Ampomah, P. (2016). The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana. *Case Study: Pentecost University College (Puc)-Ghana*. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*
- Anitha, R., & Kumar, M. A. (2016). A study on the impact of training on employee performance in private insurance sector, Coimbatore district. *International Journal of Management Research and Reviews*
- Ansah, Armah,. Rita, Quartey (2019) *Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels*. University of Cape Coast, Ghana
- Darshani, R. K. N. D. (2018). The Impact Of Training And Development On Employee Job Performance. *The Impact Of Training And Development On Employee Job Performance*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Henry (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3 Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Jeffrey, I., & Prasetya, A. B. (2019). The Employee Performance Assessment And Employee Training, On Employee Intension. *Jurnal Aplikasi Manajemen*
- Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector: A case of national cereals and produce board. *Strategic Journal of Business & Change Management*

- Karim, M.M., Choudhury, M.M & Latif, W. B (2019) *The Impact Of Training And Development On Employees' Performance: An Analysis Of Quantitative Data*. University of Dhaka, Bangladesh. *Noble International Journal of Business and Management Research*
- Kaswan, M. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta*
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muttaqijn, I., & Fizia, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Megah Makmur. *Jurnal Dinamika UMT*
- Motlokoa, M. E., Sekantsi, L. P., & Monyoloc, R. P. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource studies*
- Nawawi, Hadari (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Putri, Eka Rulianti. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. BS thesis. Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta
- Pratiwi, I. M., Nur, F. A., Situmorang, L., & Telaumbanua, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk.(Auto2000 Gatot Subroto Medan). *Jurnal Mutiara Manajemen*.
- Rizkyana, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Pondok Indah*. Universitas Pamulang
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). Impact of training and development on the performance of employees-A comparative study on select banks in sultanate of Oman. *International journal of scientific research and management*

Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The effect of training and development on employee performance in private company Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*

Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

