

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL

EKONOMI DAN BISNIS

GLOBAL COMPETITIVE ADVANTAGE KE-4

**GREEN BUSINESS MANAGEMENT,
GREEN MARKET &
ENVIRONMENT RESPONSIBILITY**



INVITED SPEAKERS

1. Dr. Ir. Demitria Dewi Hendaryati, MMAgr.
(Tenaga Ahli Direktorat Jenderal Perkebunan,
Kementerian Pertanian)
2. Dudi Arisandi, S.Si, M.T
(Chief People Officer Tiket.com)
3. Dr. Ir. Jos Andy T., M.M.,
(Expertise Industri Kemas Kaleng dan Industri
Pengemasan Produk Dalam Kaleng)

3 Oktober 2019

**FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS BINA
DARMA, DAN
FORUM MANAJEMEN
INDONESIA KORWIL SUMATERA
SELATAN**

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PN	676
PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN KESADARAN MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SARI ROTI OLEH MASYARAKAT DI PERUMAHAN ANGKATAN 66 PALEMBANG.....	676
PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN INDUSTRI TELEKOMUNIKASI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)	685
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASARAHARJA PUTERA CABANG PALEMBANG	698
PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT ASAM TBK	709
ANALISIS LAPORAN ARUS KAS UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN PADA PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK (STUDI KASUS : PT SINARMAS MULTIFINANCE TBK PRABUMULIH)	718
ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk - HONDA.....	730
PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	740
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. CAHAYA LESTARI SRIWIJAYA PALEMBANG	750
“PENERAPAN PSAK NO 16 ASET TETAP PADA LAPORAN KEUANGAN PT KARYA BETON PERKASA”	762
PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KELUARGA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN PALEMBANG (BASARNAS).....	776
“ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOPERASI KARYAWAN PATRA PT.PERTAMINA (PERSERO) RU.III PLAJU TAHUN 2014-2018”.....	787
ANALISIS PERBEDAAN GENDER DALAM DISIPLIN KERJA,MOTIVASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)	803
PENGARUH SALURAN DISTRIBUSI TERHADAP VOLUME PENJUALAN SPEAKER DAT DI PT.JAYAPUTRA SEMESTA DI KOTA PALEMBANG.....	815
ANALISIS PENGENDALIAN PERSEDIAAN BARANG DAGANG HI-LLOW PANTS MENGGUNAKAN METODE (EOQ) PADA TOKO SORAYA SHOP PALEMBANG	832

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PN

Heru Ardianto , Efan Elpanso
Ekonomi & Bisnis, Manajemen
Universitas Bina Darma
heruardianto09@gmail.com , efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRAK

“penelitian ini dilakukan di PT PN VII Unit Tebenan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X1, pengembangan karir(X2 serta motivasi (X3) kerja terhadap kinerja karyaawan(Y) pada PT PN VII Unit Tebenan.” “Untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji F (simultan), uji T (parsial), dan uji koefisien determinasi (R2).” Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Responden dalam penelitian ini yaitu 30 responden pada karyawan PT PN VII Unit Tebenan. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karir serta motivasi secara silmultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 4,442, sedangkan secara parsial pelatihan, pengembangan karir serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. “Dari penelitian ini R Square sebesar 0,339 yang artinya 33,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi Pelatihan, Pengembangan karir serta Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,1 % yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir , Motivasi , Kinerja.

ABSTRACT

“This research was conducted at PT PN VII Unit Tebenan. The purpose of this study is to determine the Effect of Training (X1), Career Development (X2) and Work Motivation (X3) on Employee Performance (Y) of PT PN VII Tebenan Unit. For the analysis tools used in this study are multiple linear regression models, testing hypothesis using the F test analysis (silmultan), T test (partial), and the coefficient of determination test (R2) .The types and sources of data used are primary and secondary data.By contributing contributions from the variables of Training, Career Development and Mortgage on employee performance of 33.9% affecting the performance of the employees of PT PN VII Tebenan Unit while the remaining 66.1%.”

Keywords : Training, Career Development , Motivation, Performance.

1. PENDAHULUAN

“Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam

perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia."Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia.Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan akan terjaga. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya melakukan pelatihan kinerja, pengembangan karir serta motivasi, supaya bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi."

"Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu." "Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional." "Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan dan pengembangan karir kinerja karyawan untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal."

"Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir serta motivasi, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan labour turn over dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan." "Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia."

"Dalam latar belakang ini ada beberapa masalah yang sering terjadi dalam Pelatihan dan Pengembangan karir serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan." Sebagai berikut Menurut Krani SDM & Umum Bpk Triono :

"Kesalahan dalam memilih pelatih (Hal ini bisa disebabkan karena si trainer kurang pas dalam menyampaikan materi , trainer terlalu focus pada materi bukan dengan praktek)"

"Kurang detail dalam menyajikan materi"

"Perusahaan tak benar-benar peduli pada proses pasca training"

"PT PN VII Unit Tebenan adalah Perusahaan yang memproduksi atau Perusahaan yang mengelolah bahan karet mentah menjadi bahan karet setengah jadi. Yang nantinya akan di ekspor ke berbagai mancanegara yang ada di Asia Tenggara."

"Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas maka peneliti menetapkan judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PTPN VII UNIT TEBENAN"

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu :

"Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, terhadap Kinerja Karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan"

"Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan"

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT PN VII Unit Tebenan”

“Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan”

Pelatihan

“Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. (Menurut Mathis) (2002)

Menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai.”

“Menurut Jan Bella dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan (2003)

“Pelatihan dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.”

Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanya menjawab how “

“Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan”(Menurut Pangabeau (2004).”

“Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.”

Pengembangan Karir

“Drs. Moekijat menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa datang.” Dengan pengembangan karir tersebut tercakup pengertian, bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selaku ia bekerja.

Motivasi

“Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Mc. Donald dalam sardiman A.M (2011:73) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.”

“Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal – directed behavior (kreitner dan Kinicki, 2001: 205).”

“Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.”

Kinerja

“Menurut Rivai & Basri, (2004 : 16) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

“Menurut M. Syamsul Ma’arif / Linda wati kartika (hal : 8) Kinerja adalah keluaran yang merupakan real value bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya.”

Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dikatakan sementara, karena jawabannya yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric “Menurut Sugiyono (2013:93)

Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

“Diduga Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

2. KAJIAN LINETUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis

“Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variable bebas terhadap variable terikat (kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan) untuk menguji signifikan digunakan uji t menurut syofian siregar” (2013:38)

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) untuk menguji variable yang berpengaruh antara X1 X2 X3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t, adapun criteria pengujian adalah sebagai berikut :

“Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara individual terhadap variable dependen”

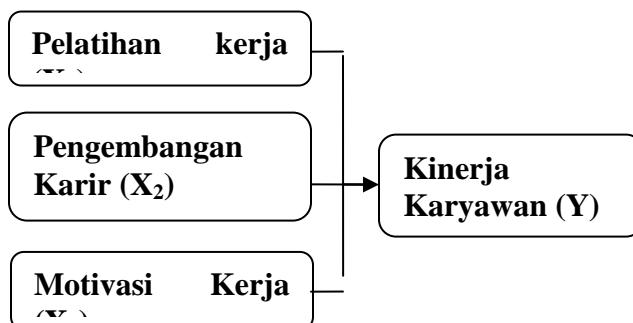
“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan independen secara individual terhadap variable dependen”

Uji F (simultan)

“Untuk menguji variable yang berpengaruh antara X1 X2 X3 terhadap Y secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun criteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

“Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable dependen”

“Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable dependen”



Gambar : Kerangka Pikir

3 METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

“Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistic (Azwar,2007:5) “Menurut Subana dan Sudrajat (2005 : 25).” Penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suara teori, menyajikan suara fakta atau mendeskripsikan statistic dan untuk menunjukkan hubungan antar variable dan adapula yang sifatnya mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal”

“Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah “Bersifat deskripsi yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variable dan fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variable tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbale balik antara dua variable” (Subaha,2005 : 36)

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Sentral PT PN VII Unit Tebenan yang beralamatkan di Jl. Pelembang – Sekayu Kec, Betung Banyuasin KM 75 Sumatera Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010:193) metode pengumpulan data terdiri dari :

Data Primer

Observasi

“Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.”

Wawancara

“Digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal respondennya sedikit/kecil.”

Dokumentasi

“Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner.”

Kuisioner

“Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Populasi

“Menurut Sugiyono (2018:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor sentral PT PN VII Unit Tebenan sebanyak 330 orang.”

Sampel

“Menurut Sugiyono (2018 : 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel random sampling (teknik acak sederhana) yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang di lakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

Metode Analisis Data

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

“Regresi Linear Berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor di manipulasi (sugiyono 2010:277). Regresi linear berganda di gunakan untuk mengetahui dan menganalisa Pelatihan (X1) ,Pengembangan Karir (X2), Motivasi (X3) Secara bersama-sama dengan Kinerja (Y). digunakan analisis berganda dengan rumus,

$$\text{Regresi Linier Berganda : } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Standar koefisien regresi pelatihan

b₂ = Standar koefisiensi regresi pengembangan karir

b₃ = Standar koefisiensi regresi motivasi kerja

x₁ = Pelatihan

x₂ = Pengembangan karir

x3 = Motivasi kerja

e = Error Terms

Analisis Koefisien Determinan (R²)

“Koefisien determinan adalah salah satu nilai statistic yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variable.” Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variable dependent yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variable independent terhadap nilai variable dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi.

“Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variable independent terhadap nilai variable dependent. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin besar pula pengaruh semua variable independent terhadap variable dependent.”

Uji Validitas

“Adalah mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.”

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variable, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.

Uji Realibilitas

“Uji realibilitas adalah derajat ketepatan atau keakuratan yang ditunjukan oleh instrument pengukuran (Sugiyono, 2013 : 364) . Suatu alat ukur disebut mempunyai realibilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat itu stabil dapat di andalkan (dependability) dan dapat diramalkan (predictability) Moh.Nasir, (2009:151) “Salah satu metode pengujian realibilitas adalah dengan menggunakan metode Alpha-cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara nilai dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikan 5%. Apabila dilakukan dengan metode Alpha-cronbach , maka nilai diwakili oleh nilai alpha, semakin besar nilai alphanya semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya Menurut Santoso Triton (2009 :248) apabila alpha hitung bernilai positif maka suatu instrument penelitian dapat disebut reliable”

“Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketepatan hasil pengukuran Nana Syodiah Sukmadinata. Kuesisioner dikatakan reliable jika dapat memberikan hasil relative sama (ajeg) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlaian pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap”

Uji Hipotesis

“Analisis Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variable bebas terhadap variable terikat (kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan) untuk menguji signifikansi digunakan uji t menurut syofiah siregar” (2013:387)

Uji t

“Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variable independent terhadap variable independent terhadap dependent guna mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : $b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari variable independent terhadap variable dependen.

H_a : $b_1 \neq 0$, berarti ada pengaruh secara signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.

Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t table

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$ maka H_0 gagal ditolak, H_a gagal diterima.

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$ maka H_0 ditolak, H_a gagal diterima.

H_0 gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen, sedangkan penerimaan H_a mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variable dependen.”

Uji F (simultan)

“Uji F merupakan pengujian regresi secara bersama-sama dari variable-variabel independen (Priyatno, 2010 : 67) uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F dihitung dengan nilai F table pada tingkat keyakinan tertentu.”

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$ diduga tidak ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variable independen terhadap variable dependen.

H_a : $b_1 = b_2 \neq 0$ diduga ada pengaruh yang signifikan dari seluruh variable independen terhadap variable dependen.

Dari uji F akan diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Bila $F_{\text{dihitung}} < F_{\text{table}}$ maka H_0 gagal ditolak dan H_a gagal diterima, ini berarti semua variable independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen

Bila $F_{\text{dihitung}} > F_{\text{table}}$ maka H_0 ditolak dan H_a gagal diterima. Hal ini berarti semua variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

“Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada” PT PN VII Unit Tebenan” Dalam penelitian ini diambil 30 orang sebagai sampel penelitian.” “Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan.Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.”

Tabulasi Responden

“Dari tabel 4.3.1 variable pernyataan pelatihan dengan rata-rata nilai tertinggi yaitu 4,4 dengan pernyataan pertama “Pelatihan memberikan ilmu terhadap setiap karyawan” hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan disana sudah baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar

3,6 dengan pernyataan ke 8 “karyawan berpendidikan sarjana” hal tersebut menunjukan bahwa, juga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak berpendidikan sarjana.

“Dari table 4.3.2 variable pengembangan karir (x2) diketahui bahwa rata-rata keseleuruhan dari item pernyataan mengenai pengembangan karir adalah berdasarkan inter prestasi, hal ini menunjukan bahwa responden pada PT PN VII Unit Usaha Tebenan Banyuasin mempunyai variasi jawaban dalam menjawab setiap item pernyataan pengembangan karir (x2).

Pada tabulasi kuesioner variable pengembangan karir (x2) diketahui adanya nilai rata-rata terbesar 4,3 yaitu pada item pernyataan ke 4 “ Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya” Hal ini menunjukan bahwa karyawan pada PT PN VII Unit Tebenan bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,4 dengan pernyataan ke 8 “ menghasilkan kualitas kerja yang baik” hal tersebut menunjukan bahwa, juga masih ada yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan masih ada kualitas kerja yang tidak baik.

“Dari table 4.3.3 variabel motivasi (x3) jawaban responden di atas pada kuesioner yang sudah disebarluaskan, maka dapat dilihat bahwa nilai rata-rata terendah pada variable motivasi pada nomor 1 dengan nilai rata-rata 3,6 dengan item pernyataan (Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman) Hal tersebut dikarenakan tidak setiap hari perusahaan menyediakan makan siang dan minum pada setiap karyawan yang ada pada perusahaan PT PN VII Unit Tebenan.

“Dari table 4.3.4 diatas yang disebar pada karyawan PT PN VII dari variable kinerja dengan rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,4 dengan pernyataan ke 10 “Karyawan disiplin terhadap pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan” hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PN VII Unit Tebenan mempunyai criteria disiplin dalam bekerja. Selain itu untuk nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,9 pernyataan ke 1 “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selalu dicapai karyawan dengan baik dan optimal” dan pernyataan ke 3 “Kuantitas kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan” hal ini menunjukan bahwa sebagian karyawan masih ada yang tidak memiliki kualitas kerja dan kuantitas kerja.

“Dari analisis data penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas dapat dilihat hasil penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PN VII Unit Tebenan. “Pada nilai koefisien regresi yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel bebas” Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PN VII Unit Tebenan adalah 1,989 dan 0,649. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 0,909 + 1.250X_1 + 0,479X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT PN VII Unit Tebenan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi.

“Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, “Perlu melihat nilai dari koefisien determinasi.Sebagaimana sudah diuraikan di atas, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,339 yang artinya besar pengaruh variabel independen”. (Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi) terhadap variabel dependen (Keinerja Karyawan) adalah 0,582 ini menunjukkan bahwa kontribusi Pelatihan (X1) , Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi (X3) dalam upaya menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 33,9 %sedangkan sisanya sebesar66,1 % dipengaruui oleh faktor lain diluar variabel Kinerja Karyawan, Antara lain : Gaya Kepemimpinan dan Reward.

SIMPULAN

Kesimpulan

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi Berpengaruh pada kinerja karyawan PT PN VII Unit Tebenan dan untuk mengetahui variable apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan.” sebagai berikut :

“Variabel Pengaruh Pelatihan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditujukan dengan sig t sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Pengembangan Karir memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditujukan dengan sig t sebesar 0,352 lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Motivasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditujukan dengan sig t sebesar 0,048. Lebih kecil dari 0,05.”

“Variabel Pelatihan (X1) , Pengembangan Karir (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.”

Saran

“Dengan memperhatikan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka saran-saran untuk dapat dijadikan masukan kepada pihak Perusahaan PT PN VII Unit Tebenan Banyuasin dalam memperhatikan tingkat Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir serta Motivasi terhadap kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut :

“Perusahaan PT PN VII Unit Tebenan perlu meningkatkan pendidikan karyawannya terutama bagian produksi agar dapat meningkatkan kualitas karyawannya.”

“Karyawan harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya masing – masing”

“Diharapkan Perusahaan memfasilitasi makanan siang bagi karyawan agar karyawan bisa lebih efisiensi untuk bekerja.”

“Penelitian selanjutnya inginkan mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengajak objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda dan menambah variable

bebas selain Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.”

REFERENSI

- [1]. “Hasibuan, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :PT Bumi Aksara”
- [2] “Zahra .2010.pengaruh Integritas Objektivitas, Kerasiaan Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan badan pengawas keuangan dan pembangunan (BPKP) Sulawesi Tengah. E-jurnal katalogis, 1(1).123-134.”
- [3]. “Arikunto,S.2010.Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktis.Edisi Revisi 2010. Jakarta: PT Rineka Cipka”
- [4]. “Jackson dan Mathis, 2012, Sumber Daya Manusia. Edisi 10 jakarta: PT Salemba”
- [5]. “Nasir, Moh. 2009.Metode Penelitian.Jakarta : Ghalia Indonesia”
- [6]. “Rivai dan Sagala 2011Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo”

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada

Efan Elpanso, S.E.,M.M

Atas partisipasinya sebagai
PEMAKALAH

Dalam Seminar Nasional Ekonomi dan *Call for Paper Global Competitive Advantage ke-4 2019*

Green Business Management, Green Market and Environment Responsibility

Diselenggarakan Tanggal 3 Oktober 2019 di Universitas Bina Darma

Oleh:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma

Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si.
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Abdul Basith, S.E., M.Si.
Ketua Panitia

SURAT TUGAS

Nomor : 018/ST/FEB/Univ-BD/IX/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma menugaskan kepada saudara-saudara yang nama-namanya tercantum dibawah ini sebagai Pemakalah dalam Seminar Global Competitive Advantage 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pada Tanggal 03 Oktober 2019 di lingkungan unit kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma.

1. Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
2. Dr. Abdul Basyith, S.E., M.Si (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Rabin Ibnu Zainal, S.E., M.Sc., Ph.D (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
4. Ade Kemala Jaya, S.E. Ak. M.Acc (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
5. Dr. Dina Mellita, S.E., M.Ec (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
6. Dr. Fitriasuri, S.E., Ak, M.M. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
7. Fitriya, S.E., M.B.A., Ph.D. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
8. Andrian Noviardi,S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
9. Heriyanto, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
10. Dr. Hardiyansyah, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonom dan Bisnis)
11. Dr. Lin Yan Syah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
12. Dr. Priyono., S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
13. Dr. Emi Suwarni, S.E. M.Si (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
14. Yeni Widyanti. S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
15. M. Titan Terzaghi, S.E., Ak, M.Si. (Dosen PNSDpk Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
16. Irwan Septayuda, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
17. Wiwin Agustian, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
18. Citra Indah Merina, S.E. Ak, M.M (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
19. Rolia Wahasusmiah,S.E, Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
20. Septiani Fransisca, S.E., Ak, M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
21. Drs.Mukran Roni, M.B.A (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
22. M. Amiruddin Syarif, S.Si, M.M. (Dosen Falkultas Ekonomi dan Bisnis)
23. Efan Elpanso,S.E., M,M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
24. Trisninaawati ,S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
25. Dra. Gagan Ganjar Resmi, M.Si. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
26. Poppy Indriani,S.E., Ak., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
27. Verawaty. S.E., Ak., M.Sc., CA. (Dosen PNSDpk Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
28. Henni Indriyani, S.E., Ak., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
29. Siti Nurhayati Nafsiah, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
30. Sabeli Aliya, S.Ei, M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
31. Asmanita, S.E., M.Si. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
32. Sulaiman Helmi, S.E., M.M. (Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Surat tugas ini berlaku mulai tanggal 20 September 2019 sampai dengan tanggal 03 Oktober 2019 dan setelah selesai segera memberikan laporannya kepada dekan.

Dikeluarkan : Palembang
Pada Tanggal 20 September 2019
Dekan,



Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si