

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN  
EVENT ORGANIZER TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**LIANA PUTRI**

**20190300007**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN  
EVENT ORGANIZER TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :**

**LIANA PUTRI**

**20190300007**



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2023**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Liana Putri  
NIM : 20190300007  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT TDW Resources

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 2 Maret 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



**Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.**  
NIDN : 0403128003



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT TDW Resources

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Liana Putri  
NIM : 20190300007  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.)**.

Tangerang, 13 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,

  
**Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.**  
NIDN : 0403128003

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

  
**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Liana Putri

NIM : 20190300007

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT TDW Resources

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.**  
NIDN : 0403128003

Tangerang, 13 Juli 2023

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Liana Putri  
NIM : 20190300007  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT TDW Resources

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 22 Agustus 2023.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN : 0410067609



Penguji I : Andy, S.E., M.M.  
NIDN : 0427068101



Penguji II : Sugandha, S.E., M.M.  
NIDN : 0405127605



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli, dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian dari saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini tidak terdapat pemalsuan seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dari dosen maupun Ketua Program Studi, Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 30 Juli 2023

Pembuat Pernyataan,



Liana Putri

NIM : 20190300007

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
LINGKUNGAN KERJA DALAM PERUSAHAAN EVENT ORGANIZER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TDW RESOURCES**

**ABSTRAK**

Kualitas Sumber daya manusia juga ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menjunjung dan memuaskan keinginan karyawan Maupun perusahaan. untuk meningkatkan skill dalam kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan, pengembangan karir yang signifikan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk keberlangsungan dalam bekerja. suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam keseluruhan para pegawinya agar dapat bersaing dalam suatu instansi lainnya dikarenakan dapat memberikan suatu jasa atau barang dengan lebih efektif. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuesioner yang disebarakan kepada 113 orang responden.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R Square yaitu senilai 0,793 atau 79,3% yang mengartikan bahwa pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan karir, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79,3%. Sedangkan dari uji F yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 139,007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000,005. Kesimpulannya adalah nilai F hitung 139,007 F tabel 2,45 dan nilai signifikansi 0,000 0,05. Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Pelatihan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan karir, Lingkunagn kerja,  
Kinerja Karyawan.**

# **THE EFFECT OF WORK TRAINING, CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT IN EVENT ORGANIZER COMPANIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TDW RESOURCES**

## **ABSTRACT**

The quality of human resources is also determined by the extent to which the system in the field of human resources is able to uphold and satisfy the wishes of employees and the company. To improve skills in employee performance, companies can conduct job training for employees, significant career development and a safe and comfortable work environment for continuity at work. an organization can improve the overall performance of its employees so that they can compete in another agency because they can provide a service or product more effectively. In this study the authors used quantitative research methods and types of data collection techniques, namely using primary data which the authors obtained through questionnaires distributed to 113 respondents.

Based on the coefficient of determination test, the resulting R Square value is 0.793 or 79.3% which means that the effect of job training, career development and work environment on employee performance is 79.3%. Meanwhile, from the F test that has been carried out, it can be seen that the calculated F is 139.007 with a significance level of 0.0000.005. The conclusion is that the calculated F value is 139.007, F table is 2.45 and the significance value is 0.000 0.05. From the results of the F test (simultaneous) it can be concluded that all independent variables consisting of job training (X1), career development (X2), and work environment (X3) have a simultaneous influence on employee performance (Y).

**Keywords: Job Training, Career Development, Work Environment, Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, pengembangan Karir dan Lingkungan kerja Dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Kinerja Karyawan PT. TDW Resources “

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Andy, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta pengalaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.

6. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada Ibu Yuli Safrida selaku General Manager PT TDW Resources yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menjadikan PT. TDW Resources sebagai objek untuk diteliti dalam skripsi ini.
8. Kepada Orang Tua, Kakak, serta Adik yang senantiasa memberikan doa dan support kepada penulis.
9. Kepada anggota grup “Kumpulan Orang Stres Skripsi” yakni Vania, Mutiara, Riel Dan Michels yang telah membantu dan memberikan semangat sepanjang penulisan skripsi ini
10. Kepada Responden yaitu Karyawan PT. TDW Resources.

Penulis sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan didalam skripsi ini karena batasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap supaya pembaca bisa mendapatkan pengetahuan serta dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 30 Juli 2023

Penulis

Liana Putri

## DAFTAR ISI

### Halaman

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USUKAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK ..... i

ABSTRACT ..... ii

KATA PENGANTAR ..... iii

DAFTAR ISI ..... v

DAFTAR TABEL ..... ix

DAFTAR GAMBAR ..... xii

DAFTAR LAMPIRAN ..... xiii

BAB 1 PENDAHULUAN ..... 1

A. Latar belakang ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 4

C. Rumusan Masalah ..... 5

D. Tujuan Penelitian ..... 5

E. Manfaat penelitian ..... 6

F. Sistematik penulisan skripsi ..... 6

BAB II LANDASAN TEORI ..... 8

A. Gambaran Umum Teori ..... 8

1. Pengertian Manajemen ..... 8

2. Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 8

|                                            |           |
|--------------------------------------------|-----------|
| 3. Pelatihan kerja .....                   | 12        |
| 4. Pengembangan karir .....                | 17        |
| 5. Lingkungan kerja .....                  | 21        |
| 6. Kinerja karyawan.....                   | 23        |
| B. Hasil Penelitian Terdahulu.....         | 26        |
| C. Kerangka pemikiran.....                 | 28        |
| D. Rumusan hipotesis .....                 | 29        |
| <b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b> | <b>31</b> |
| A. Jenis Penelitian .....                  | 31        |
| B. Objek Penelitian.....                   | 31        |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan.....           | 31        |
| 2. Visi Perusahaan .....                   | 33        |
| 3. Struktur Organisasi Perusahaan .....    | 34        |
| 4. Uraian Pekerjaan .....                  | 35        |
| C. Jenis dan Sumber Data.....              | 40        |
| 1. Data Primer.....                        | 40        |
| 2. Data Sekunder.....                      | 41        |
| D. Populasi dan Sampel.....                | 41        |
| 1. Populasi .....                          | 41        |
| 2. Sampel .....                            | 41        |
| E. Teknik pengumpulan Sampel.....          | 42        |
| F. Teknik pengumpulan data .....           | 43        |
| 1. Wawancara .....                         | 43        |
| 2. Angket / kuisioner.....                 | 43        |
| 3. Observasi .....                         | 44        |
| G. Operasional Variabel Penelitian.....    | 44        |
| 1. Variabel penelitian.....                | 44        |
| 2. Operasional variabel penelitian.....    | 45        |
| H. Teknik Analisis Data.....               | 51        |

|                                                                                                                                                                                 |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Uji Validitas.....                                                                                                                                                           | 51         |
| 2. Uji Reliabilitas .....                                                                                                                                                       | 53         |
| 3. Uji Asumsi Klasik.....                                                                                                                                                       | 53         |
| 4. Uji Model Statistik.....                                                                                                                                                     | 55         |
| 5. Uji hipotesis.....                                                                                                                                                           | 57         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                                                                                                                              | <b>59</b>  |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....                                                                                                                                         | 59         |
| 1. Statistik Deskriptif Kuisisioner.....                                                                                                                                        | 59         |
| 2. Statistik Deskriptif Responden.....                                                                                                                                          | 60         |
| B. Analisis Hasil Penelitian .....                                                                                                                                              | 62         |
| 1. Uji Frekuensi .....                                                                                                                                                          | 62         |
| 2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....                                                                                                                                         | 88         |
| 3. Uji Asumsi Klasik.....                                                                                                                                                       | 93         |
| C. Pembahasan .....                                                                                                                                                             | 102        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                                                                                                                                                       | <b>104</b> |
| A. Kesimpulan.....                                                                                                                                                              | 104        |
| 1. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) .....                                                                     | 104        |
| 2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....                                                                  | 104        |
| 3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) .....                                                                    | 105        |
| 4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan (Y) ..... | 105        |
| B. Implikasi .....                                                                                                                                                              | 106        |
| 1. Implikasi Teoritis.....                                                                                                                                                      | 106        |
| 2. Implikasi Manajerial .....                                                                                                                                                   | 106        |
| 3. Implikasi Metodologi.....                                                                                                                                                    | 106        |
| C. Saran.....                                                                                                                                                                   | 106        |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 108 |
|---------------------|-----|

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT RISET PERUSAHAAN

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....                                    | 26 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel .....                                    | 46 |
| Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif Kuesioner .....                          | 59 |
| Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                 | 60 |
| Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan Usia.....                          | 60 |
| Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                  | 61 |
| Tabel 4. 5 tanggapan responden mengenai variabel X pernyataan 1 .....    | 62 |
| Tabel 4. 6 Tanggapan responden mengenai variabel x1 pernyataan 2.....    | 63 |
| Tabel 4. 7 tanggapan responden mengenai variabel x1 pernyataan 3.....    | 63 |
| Tabel 4. 8 tanggapan responden mengenai variabel x1 pernyataan 4.....    | 64 |
| Tabel 4. 9 tanggapan responden mengenai variabel X1 pernyataan 4 .....   | 65 |
| Tabel 4. 10 tanggapan responden mengenai variabel X1 pernyataan 6 .....  | 65 |
| Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7 .....  | 66 |
| Tabel 4. 12 tanggapan responden mengenai variabel x1 pernyataan 8.....   | 67 |
| Tabel 4. 13 tanggapan responden mengenai variabel x1 pernyataan 9 .....  | 67 |
| Tabel 4. 14 tanggapan responden mengenai variabel X1 pernyataan 10 ..... | 68 |
| Tabel 4. 15 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 1 .....  | 69 |
| Tabel 4. 16 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 2 .....  | 69 |
| Tabel 4. 17 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 3 .....  | 70 |
| Tabel 4. 18 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 4 .....  | 71 |
| Tabel 4. 19 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 5 .....  | 72 |
| Tabel 4. 20 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 6 .....  | 72 |
| Tabel 4. 21 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 7 .....  | 73 |
| Tabel 4. 22 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 8 .....  | 74 |
| Tabel 4. 23 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 9 .....  | 74 |
| Tabel 4. 24 tanggapan responden mengenai variabel X2 pernyataan 10 ..... | 75 |
| Tabel 4. 25 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 1 .....  | 76 |
| Tabel 4. 26 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 2 .....  | 76 |
| Tabel 4. 27 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 3 .....  | 77 |

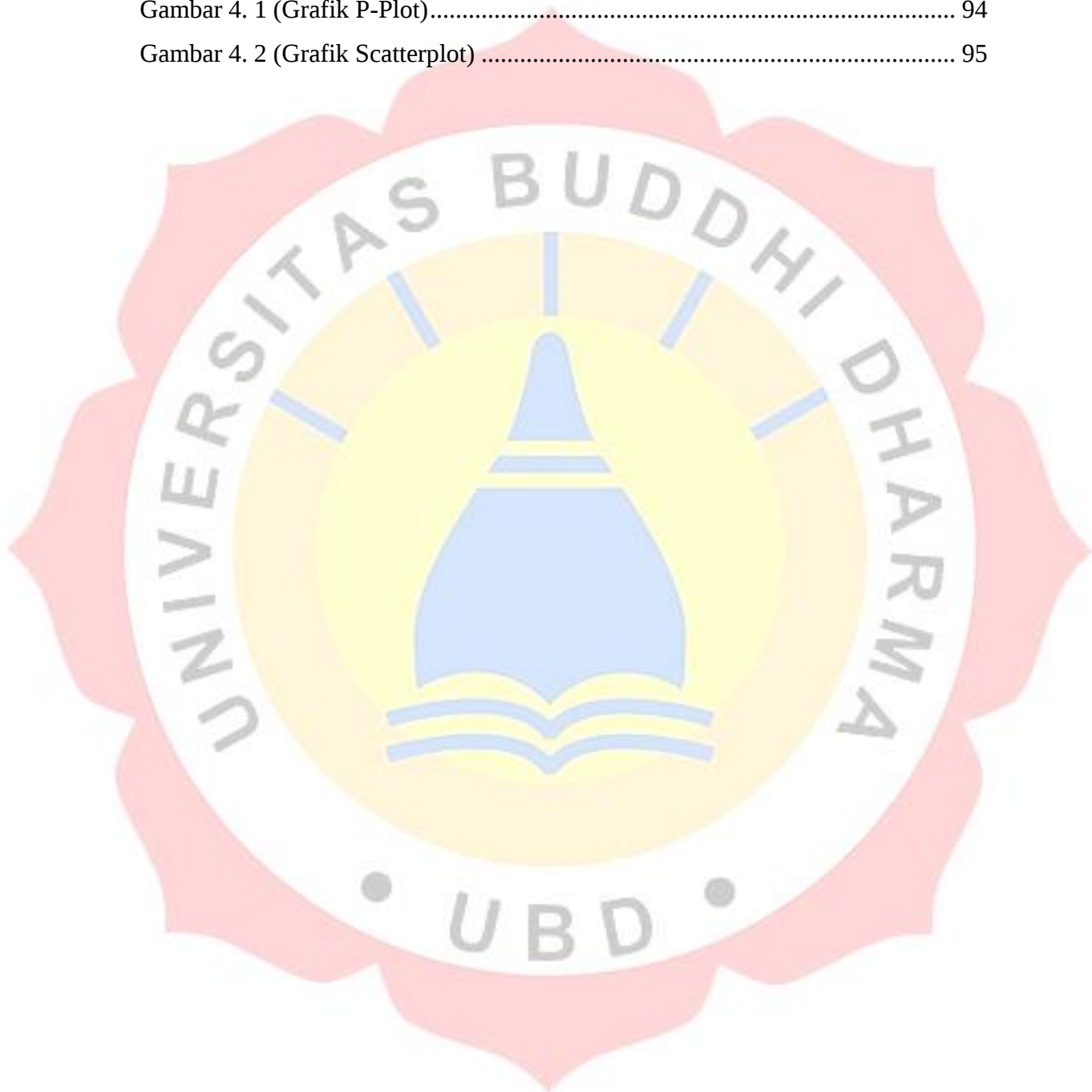
|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 28 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 4 .....  | 77 |
| Tabel 4. 29 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 5 .....  | 78 |
| Tabel 4. 30 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 6 .....  | 79 |
| Tabel 4. 31 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 7 .....  | 79 |
| Tabel 4. 32 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 8 .....  | 80 |
| Tabel 4. 33 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 9 .....  | 80 |
| Tabel 4. 34 tanggapan responden mengenai variabel X3 pernyataan 10 ..... | 81 |
| Tabel 4. 35 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 1 .....   | 82 |
| Tabel 4. 36 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 2 .....   | 82 |
| Tabel 4. 37 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 3 .....   | 83 |
| Tabel 4. 38 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 4 .....   | 83 |
| Tabel 4. 39 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 5 .....   | 84 |
| Tabel 4. 40 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 6 .....   | 85 |
| Tabel 4. 41 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 7 .....   | 85 |
| Tabel 4. 42 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 8 .....   | 86 |
| Tabel 4. 43 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 9 .....   | 86 |
| Tabel 4. 44 tanggapan responden mengenai variabel Y pernyataan 10 .....  | 87 |
| Tabel 4. 45 reliability statistic variabel X1 .....                      | 88 |
| Tabel 4. 46 item total statistics variabel X1 .....                      | 88 |
| Tabel 4. 47 reliability statistic variabel X2 .....                      | 89 |
| Tabel 4. 48 item total statistic variabel X2 .....                       | 90 |
| Tabel 4. 49 reliability statistics variabel X3.....                      | 91 |
| Tabel 4. 50 item total statistic variabel X3 .....                       | 91 |
| Tabel 4. 51 reliability statistic variabel Y .....                       | 92 |
| Tabel 4. 52 item total statistic variabel Y .....                        | 92 |
| Tabel 4. 53 One sample Kolmogorov-smirnov test .....                     | 93 |
| Tabel 4. 54 Coefficient.....                                             | 94 |
| Tabel 4. 55 Model Summary (Autokorelasi) .....                           | 96 |
| Tabel 4. 56 Coefficient (Regresi linear berganda) .....                  | 96 |
| Tabel 4. 57 model Summary (R Square).....                                | 98 |
| Tabel 4. 58 model Summary (R Square).....                                | 98 |

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4. 59 Tabemodel Summary (R Square).....                  | 99  |
| Tabel 4. 60 model Summary (R Square).....                      | 99  |
| Tabel 4. 61 Coefficient (Parsial) Pelatihan Kerja (X1).....    | 100 |
| Tabel 4. 62 Coefficient (Parsial) Pengembangan Karir (X2)..... | 100 |
| Tabel 4. 63 Coefficient (Parsial) Lingkungan Kerja (X3) .....  | 101 |
| Tabel 4. 64 Anova.....                                         | 101 |



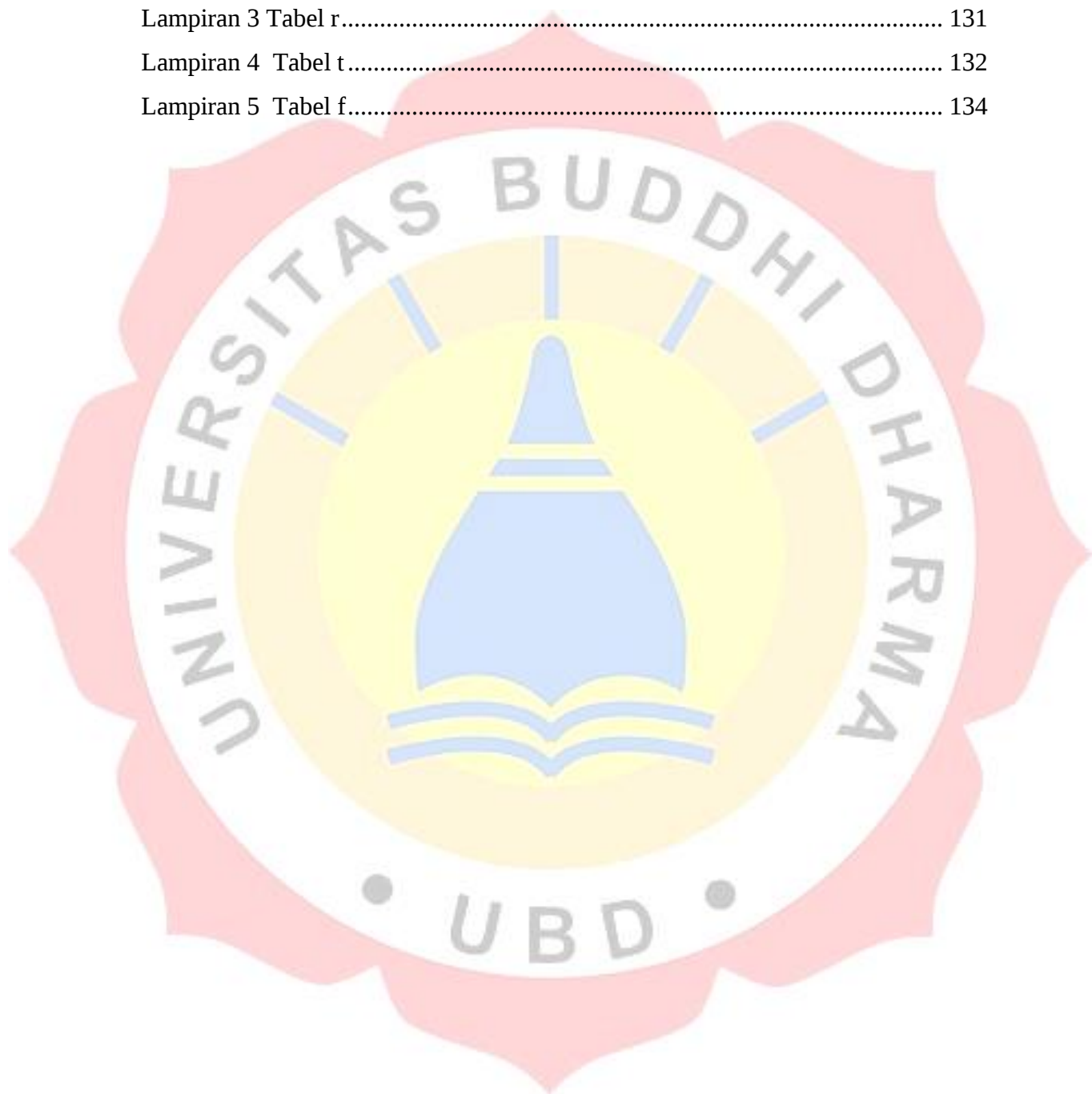
## DAFTAR GAMBAR

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....   | 29 |
| Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....   | 34 |
| Gambar 4. 1 (Grafik P-Plot).....       | 94 |
| Gambar 4. 2 (Grafik Scatterplot) ..... | 95 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 113 |
| Lampiran 2 Tabulasi Data.....        | 119 |
| Lampiran 3 Tabel r.....              | 131 |
| Lampiran 4 Tabel t.....              | 132 |
| Lampiran 5 Tabel f.....              | 134 |



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap individu dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan atau konsumen yang semakin tinggi. Manusia merupakan sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk dapat menjalankan roda bisnisnya. Kualitas Sumber daya manusia juga ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menjunjung dan memuaskan keinginan karyawan. Meskipun perusahaan untuk meningkatkan skill dalam kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan, pengembangan karir yang signifikan serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk keberlangsungan dalam bekerja. Untuk bersaing dengan suatu instansi lainnya, organisasi tersebut harus mengupayakan dalam peningkatan kinerja para pegawainya dikarenakan mereka dapat memberikan jasa atau barang kepada organisasi tersebut. Tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai selama periode yang telah ditetapkan berdasarkan pelaksanaan kewenangan seperti target dan sasaran, merupakan kinerja karyawan yang hasil dan standarnya telah ditentukan dan direncanakan bersama-sama. Pada dasarnya pelatihan serta pengembangan merujuk pada tujuan utama setiap perusahaan, yaitu untuk memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawan. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal apabila

perusahaan tidak memperhatikan serta memberikan fasilitas dan keadaan moral bagi karyawannya.

Adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dilakukan dengan pelatihan yang menjadi sarana motivasi bagi para karyawan. Pelatihan yang diberikan harus memperhatikan prosedur dan kesesuaian materi pelatihan dengan ditunjang kelengkapan sarana prasarana dan alokasi biaya untuk pelatihan tersebut. Tujuannya adalah ketika pelatihan diadakan tersebut, perusahaan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan yang dilaksanakan dapat berjalan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik pula. Tidak hanya memberikan pengaruh positif saja bagi karyawan dalam pelatihan, namun hal ini juga menjadi sarana untuk meningkatkan mutu dan kualitas para karyawan. Bentuk nyata perusahaan untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain yang sejenis adalah dengan memberikan pelatihan yang sesuai. Umpan baliknya adalah adanya peningkatan keterampilan karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja dan hasil yang diberikan untuk perusahaan. Dalam pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah dasar-dasar pengetahuan yang dapat digunakan karyawan sebagai pembelajaran untuk mengerjakan sesuatu yang benar dan tepat. Dalam pelatihan juga menjadi sarana edukasi karyawan untuk memperkecil peluang kesalahan yang dilakukan karyawan yang berdampak pada penurunan hasil di masa yang akan datang.

Tidak hanya dengan pelatihan saja untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan, salah satunya adalah dengan pengembangan karir. Tujuannya adalah

para karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya untuk mengetahui peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya pada lingkungan kerja. Dalam pengembangan karir, individu meningkatkan kemampuan pribadinya yang dilakukan untuk mewujudkan perencanaan karir”. Dengan adanya pengembangan karir, maka perusahaan akan mengembangkan potensi dan keterampilan karyawan sehingga memiliki dampak pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Karyawan tentunya akan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan minat dan apa yang diinginkan oleh karyawan.

Adanya pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada satu hal yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk digunakan bekerja merupakan salah satu komponen yang penting bagi perusahaan. Apabila lingkungan kerja karyawan memadai maka akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai maka akan berpengaruh negatif sehingga membuat kinerja karyawan tidak maksimal.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. lingkungan kerja adalah yang mencakup semua sarana dan prasarana kerja yang berdekatan dengan pekerja yang sedang bekerja dan dapat berdampak untuk mempengaruhi kinerja pekerja. Contohnya adalah fasilitas, tempat kerja, alat bantu kerja dan lain-lain. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal

dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dengan demikian penulis mengambil judul untuk tugas akhir skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, pengembangan Karir dan Lingkungan kerja Dalam Perusahaan Event Organizer Terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan PT. TDW Recources”**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum terciptanya pelatihan kerja secara rutin yang diberikan perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Rendahnya dorongan yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mendapatkan prestasi untuk mengembangkan karir.
3. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata dengan rapih serta ruang kerja yang masi belum kondusif dapat di nilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kemampuan kerja karyawan yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. TDW Recources tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TDW Recources?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TDW Recources?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TDW Recources?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TDW Recources?

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diterapkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TDW Recources.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TDW Recources.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TDW Recources.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. TDW Recources.

### **E. Manfaat penelitian**

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan praktisi, berikut uraiannya, berikut uraiannya.

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan untuk suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan berbagai pertimbangan penerapan pelatihan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja didalam perusahaan event organizer PT TDW Resources.

#### **2. Manfaat praktis**

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja perusahaan pada PT TDW Resources dalam melihat pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

### **F. Sistematik penulisan skripsi**

Sistematik ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, untuk mempermudah dalam memahami apa yang disampaikan. Berikut metodologi penulisan yang digunakan dalam penyajian laporan skripsi ini :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Selain menyusun tesis yang sistematis, bab ini jugamembahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi ringkasan teori, beserta informasi mengenai peneliti terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis yang akan erat kaitannya dengan variabel-variabel dalam peneliti ini.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Jenis dan objek eksperimen, format dan sumber data, populasi dan ukuran sampel, metode pengumpulan dan analisis data, serta operasionalisasi variabel penelitian semuanya dibahas dalam bab ini.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan variabel independen dan dependen penelitian, menganalisis temuannya, menguji hipotesisnya, dan berdiskusi.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat rekomendasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pemikiran oleh investor, pelaku usaha, dan penelitian selanjutnya berdasarkan temuan kajian penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah seni pengaturan di mana seseorang merencanakan, mengatur, mengimplementasikan, dan mengendalikan sumber daya seseorang untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Menurut Sudaryono dalam (Lori, 2020, p. 9), menyatakan definisi manajemen bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa Manajemen adalah proses untuk merencanakan, pengorganisasian, mengarahkan, dan mengontrol sumber daya yang ada dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

##### **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah organisasi perusahaan, roda penggerak utama untuk jalannya perusahaan tersebut adalah manajemen sumber daya manusia. Di era globalisasi ini Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Demi kelangsungan hidup sumber daya, efektivitas, dan daya saing perusahaan, perlu adanya wujud nyata untuk memperhatikan sumber daya

manusia.

Menurut Mila Badriah dalam (pratama et al., 2020, p. 86) menyatakan bahwa :

“sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting organisasi untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien, perlunya pemusatan perhatian kepada fungsi pengaturan sumber daya manusia.”

Menurut (Silaswara, Diana, Parameswari, Rinintha, Kusnawan, Agus, Hernawan 2021) menyatakan bahwa :

“Tercapainya suatu pemahaman akan peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan., itulah manajemen sumber daya.”

Menurut Arif Yusuf Hamali dalam kutipan (Lori, 2020) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Berdasarkan dengan paparan arti mengenai sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa untuk rangka terwujudnya tujuan dari perusahaan, maka ada proses individu yang berperan aktif dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerak, dan pelaksanaan dalam praktek sumber daya manusia.

#### **a) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM juga bagian yang terdapat fungsi – fungsi yang dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM dibagi menjadi 2 (dua) fungsi yaitu:

1. Fungsi manajerial yang diantaranya yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan visi dan misi yang digunakan untuk membantu perusahaan untuk mewujudkan visinya melalui misinya.

b. Perorganisasian

Dalam pengorganisasian adanya pembagian kerja untuk karyawan, hubungan, dan koordinasi yang diwujudkan dalam struktural organisasi yang sesuai dengan porsinya untuk kerja secara efektif dan efisien.

c. Pengarahan

Adanya pengarahan untuk karyawan agar bekerja sesuai dengan porsi dan koridornya agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya visi perusahaan.

d. Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar tidak melanggar norma dan nilai perusahaan serta tetap bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi oprasional yang diantaranya yaitu :

a. Pengadaan

Pengadaan digunakan perusahaan untuk menerima dan menyeleksi calon karyawan yang sesuai dengan visi dan misi yang ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses keterampilan teori, konsep, dan teknis karyawan serta meningkatkan moral yang melalui pendidikan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan yang telah mencurahkan kinerjanya pada perusahaan, serta tingkatan kompensasi diatur sesuai porsi kinerja karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian digunakan untuk membuat rasa persatuan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan menguntungkan antar karyawan.

e. Pemeliharaan.

Pemeliharaan digunakan untuk menjaga kualitas dan kuantitas pada semua lini perusahaan dan adanya peningkatan jika masih ada kekurangan yang terjadi.

**b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan mengenai adanya manajemen sumber daya adalah perbaikan pada kontribusi produktif individu dalam organisasi yang dilakukan dengan cara yang bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Ada 4 tujuan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Tujuan kemasyarakatan.

Perusahaan memiliki tanggung jawab sosial yang digunakan untuk

memenuhi kebutuhan akan masyarakat dan meminimalisir kesenjangan dan tuntutan masyarakat terhadap perusahaan.

## 2. Tujuan organisasional.

Tujuan organisasional adanya manajemen sumber daya manusia digunakan untuk alat yang membantu perusahaan untuk memberdayakan tenaga kerja yang efektif dan efisien yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawan.

## 3. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsionalnya adalah untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia yang ada pada setiap lini perusahaan yang dibutuhkan untuk memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal.

## 4. Tujuan Pribadi/Personal.

Tujuan pribadi digunakan untuk mencapai tujuan yang dimiliki oleh para karyawan yang membantu dalam produktifitas perusahaan. Tujuan pribadi karyawan harus dipenuhi selaras dengan kinerja karyawan itu sendiri untuk meningkatkan performa dan tingkat kepuasannya.

## 3. Pelatihan kerja

### a. Pengertian pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan konsep manajemen sumber daya manusia yang melibatkan individu dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kerja baik secara kualitas dan kuantitas dengan pemberian instruksi atau kegiatan latihan yang khusus misalnya operasi pelatihan yang spesifik atau pelatihan keahlian. Menurut Yani dalam (Ardianto & Putra, 2022)

menyatakan “pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan baik”. Pendapat ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Mangkunegara dalam (Hidayat & Wulantika, 2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah “meningkatkan kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Berdasarkan pengertian dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa peaan yang dimanfaatkan karyawan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

#### **b. Tujuan Pelatihan Kerja**

Menurut Terdapat tujuh tujuan utama program pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora dalam (Haryati, 2019), antara lain:

1. **Memperbaiki kinerja Karyawan**  
Kinerja karyawan yang tidak memuaskan dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan.
2. **Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.** Dalam pelatihan, karyawan akan diajarkan kepada beberapa teknologi baru yang digunakan untuk mengaplikasian teknologi yang baru secara efektif dan efisien.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Dalam program pelatihan karyawan baru digunakan untuk mencapai output dan standar mutu yang diharapkan serta menjadi karyawan kompeten.
4. Membantu memecahkan masalah operasional. Dalam tujuan adanya program pelatihan adalah pemecahan masalah operasional disertai dengan jalan alternatif untuk memecahkan masalah.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.  
Cara yang digunakan menambah motivasi dan daya tarik karyawan untuk promosi ke jenjang karir lebih tinggi adalah dengan program pelatihan yang terstruktur.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Karyawan baru akan digunakan bentuk adaptasi suasana dan membentuk kesan terhadap perusahaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dapat memainkan peran ganda yang menghasilkan efektivitas organisasi yang besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi para karyawan.

**c. Manfaat pelatihan kerja**

Manfaat pelatihan menurut Simamora dalam (Haryati, 2019) adalah:

1. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.

3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
4. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

**d. Jenis-jenis penelitian**

Simamora dalam (Haryati, 2019), menuliskan beberapa jenis pelatihan yaitu:

1. Pelatihan keahlian (skill training)

Pelatihan ini sering dijumpai dalam organisasi. Pelatihan yang relatif sederhana sesuai dengan identifikasi kebutuhan maupun kekurangan perusahaan. Kriteria penilaian yang jelas serta efektivitas pelatihan ini berdasarkan pada sasaran yang ingin dituju.

2. Pelatihan ulang (re-training)

Pelatihan ini digunakan untuk menyesuaikan dan melaraskan para karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang dinamis.

3. Pelatihan lintas fungsional (cross functional training)

Pelatihan ini digunakan untuk memberikan pengetahuan dalam bidang lainnya selain tugasnya untuk pelengkap.

4. Pelatihan tim

Pelatihan tim untuk membentuk sinergitas antara karyawan dan meleburkan karakter pribadi untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan

perusahaan.

5. Pelatihan kreativitas (creativity training)

Dalam pelatihan kreativitas ini memberikan peluang kepada karyawan untuk bebas berekspresi dan mengeluarkan gagasan sebebas-bebasnya.

**e. Indikator – indikator pelatihan kerja**

Menurut Triton dalam (Fau, 2021), mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Tujuan

Pelatihan harus memiliki tujuan yang telah disusun dalam rencana aksi dan penetapan sasaran dengan hasil yang diharapkan pada pelatihan yang diselenggarakan. Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan

2. Sasaran

Indikator dari pelatihan adalah sasaran yang ditentukan dengan kriteria yang terukur dan terperinci.

3. Pelatih

Adanya pelatih untuk membimbing dan memberikan materi yang ada. Pelatih harus berkualifikasi sesuai dengan kompetensi dan profesional bidangnya.

4. Materi

Materi yang diberikan harus sesuai dengan kurikulum dan standar operasional yang sesuai dengan tujuan yang digunakan untuk mencapai tujuannya.

## 5. Metode

Adanya metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya pelatihan yang efektif yang sesuai dengan jenis materi dengan kemampuan pesertanya.

## 6. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yang memiliki kualifikasi dan persyaratan tertentu.

## 4. Pengembangan karir

### a. Pengertian pengembangan karir

Menurut (Jen dan Kurniati Andani et al., 2021) menyatakan bahwa:

“Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi.”

Menurut Siagian dalam (Made et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Pengembangan karir adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja guna mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.”

Berdasarkan pengertian pengembangan karir dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir digunakan oleh seorang individu untuk meningkatkan karirnya pada jalurnya yang digunakan untuk mencapai dalam tujuan organisasi atau perusahaan.

### b. Tujuan pengembangan karir

Menurut Sutrisno dalam (Ahmad Rivai, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk sebagai berikut :

1. Memberikan arah kepastian karir karyawan dalam kinerjanya di lingkup organisasi tersebut
2. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi para karyawan yang berkualitas
3. Memudahkan bagi manajemen untuk menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, terlebih dalam rangka untuk mengambil keputusan pada bidang karir dan perencanaan pengembangan organisasi
4. Memudahkan dalam urusan administrasi perihal karyawan, khususnya dalam administrasi karyawan dalam hal karir, promosi, maupun demosi jabatan (Sutrisno, 2016).

#### **c. Manfaat pengembangan karir**

Menurut Pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat yang hampir sama dengan apa yang dikemukakan diatas, namun manfaat pengembangan ini ada kekhususan karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan latihan. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan karyawan

Dengan adanya pengembangan karir melalui latihan maupun pendidikan, pastinya akan meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada perusahaan.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan

Adanya peningkatan jumlah karyawan yang lebih tinggi daripada sebelumnya sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk

mengefisien dalam bekerja dan menguntungkan operasional.

#### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Menurut (Dera et al., n.d.) Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir. Secara umum ada 5 faktor yang akan mempengaruhi pengembangan karir seseorang yaitu:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Sikap atasan, rekan kerja, serta bawahan dapat mempengaruhi karir. Apabila kita tidak dapat mengkolaborasikan dan memberikan suasana yang nyaman karena kita berharap umpan balik yang positif dari orang lain.

2. Pengalaman

Pengalaman yang kecil dan kurang akan memperlambat dalam pengembangan karir. Karyawan tidak boleh bergantung pada perusahaan saja untuk mencari pengalaman, namun juga harus mencari pengalaman di luar tempat bekerja.

3. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah juga ia akan menduduki dalam jabatan, hal ini dikarenakan seseorang akan kenyang dalam pengalaman pendidikan dan mengetahui banyak sekali pengetahuan.

4. Prestasi

Prestasi merupakan akumulasi dari pengalaman dan pendidikan. Prestasi ditorehkan apabila karyawan dapat berguna bagi

perusahaan dibanding karyawan lainnya.

## 5. Faktor Nasib

Nasib adalah faktor keberuntungan dalam pengembangan karir yang mungkin beruntung atau tidaknya sangat kecil.

### e. Indikator pengembangan karir

Menurut Rivai dalam (Saefullah, 2021) menyatakan beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

1. Perencanaan karir, pegawai harus memiliki perencanaan karirnya yang matang untuk masa depan
2. Pengembangan karir individu, pegawai harus menerima konsekuensi dan tanggung jawab atas pengembangan karir yang dialaminya.
3. Pengembangan karir yang didukung organisasi. Dalam pengembangan karir juga tidak lepas dari peranan bimbingan orang lain yang berada dalam organisasi tersebut.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja. Tanpa adanya umpan balik yang menyangkut dalam pengembangan karir maka akan relatif sulit untuk mencapai tujuan pengembangan karir. Umpan balik didalam usaha pengembangan karir mempunyai beberapa sasaran, yaitu:
  - a. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berhargadan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang.
  - b. Untuk menjelaskan pegawai yang gagal kenapa mereka tidak

terpilih

- c. Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

## 5. Lingkungan kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut (Ayu Upiparami Herlinah, 2023) menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja adalah bagian terpenting untuk pegawai melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga lingkungan kerja meruakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi utnuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya.”

Menurut (Hernawan Eso & Jasmine Ananstasya, 2023) menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan situasi atau sebuah keadaan yang ada di sekeliling karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja di perusahaan baik, maka akan mempengaruhi dan membagikan hasil yang positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang mampu menumbuhkan antusias medalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal.”

Menurut (Huwae Isabel Angelia & Andy, 2023) Menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang berasal dari semua proses secara tidak langsung maupun sebaliknya. Lingkungan atau kondisi kerja yang baik akan meningkatkan keefisiensi pekerja dalam melakukan pekerjaanya. “

Dari beberapa pendapat menurut mara ahli dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan kurang nyaman dapat memperngaruhi kinerja karyawan yang berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki

lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi para karyawannya.

**b. Jenis - jenis lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan aspek yang berperan penting dalam ekosistem perusahaan, akibatnya lingkungan kerja harus diperhatikan bagi pemimpin perusahaan perihal kenyamanan pada lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut untuk semakin produktif, begitupun sebaliknya. Menurut Siagian dalam (Ronal et al., n.d.) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

**1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang berbentuk fisik dan dapat dilihat di sekitar tempat kerja. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja yang menunjang arus dan suasana yang nyaman dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat semacam kantin, ruang terbuka hijau, atau yang lainnya untuk melepas lelah dan rehat sejenak
- d. Tersedianya tempat ibadah untuk menunaikan kewajiban ibadah sesuai agama masing-masing.
- e. Tersedianya sarana angkutan yang dapat menjangkau dan sebagai sarana perpindahan yang nyaman, aman, dan terjangkau.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tercipta berkat hubungan kerja antar karyawan dengan atasan yang harmonis, karena hakikatnya adalah bekerja untuk mencari kepuasan yang membuat karyawan betah pada perusahaan tersebut

### c. Indikator lingkungan kerja

Menurut pandangan Rainer dalam (Iskandar & Yusnandar, n.d.) indikator lingkungan kerja diantaranya:

1. Penerangan pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Kelembapan udara pada tempat kerja
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja
5. Getaran mekanis pada tempat kerja
6. Bau pada tempat kerja
7. Tata warna pada tempat kerja
8. Dekorasi pada tempat kerja
9. Musik pada tempat kerja
10. Keamanan yang diberikan pada tempat kerja

## 6. Kinerja karyawan

### a. Pengertian kinerja karyawan

kinerja karyawan adalah investasi yang penting bagi perusahaan untuk mendukung dan membantu dalam operasional perusahaan.

Menurut (Helvin Ruida Hasi et al., 2020) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Memberikan batasan terhadap kinerja atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas dan juga kuantitas yang diraih ketika menjalankan pekerjaan selaras dengan tanggungan dan kewajiban yang sudah diberikan”

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Wirawan (2009:7), dalam (Ronal et al., n.d.) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang berasal dari bawaan lahir serta faktor yang diperoleh dalam perkembangan pegawai. Misalnya adalah bakat, minat, sifat pribadi, keterampilan, pengalaman kerja, motivasinya, dan etos kerjanya
2. Faktor lingkungan internal organisasi yang berasal dari organisasi dia bekerja. Faktor lingkungan internal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya adalah kebijakan organisasi, rekan kerja, manajemen, budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan visi misi organisasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Misalnya adalah ekonomi, politik, peperangan, budaya dan agama masyarakat serta kompetitornya.

**c. Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam (Helvin Ruida Hasi et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan harus dapat diukur serta dipahami secara mudah dan jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baiknya karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan mengerjakan pekerjaan yang dilihat dari kecepatan kerja karyawannya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan sesuai tanpa adanya kesalahan dalam bekerja.
4. Tanggung jawab merupakan kesadaran yang dibbankan dan diwajibkan pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada dirinya.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Penulis                                 | Judul Penelitian                                                                                                                                               | Hasil penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Dian Anggraeni<br>dan Eddy Sanusi.<br>S 2021 | PENGARUH<br>LINGKUNGAN KERJA<br>DAN<br>PENGEMBANGAN<br>KARIR TERHADAP<br>KINERJA KARYAWAN<br>PT ASTRA OTOPARTS<br>TBK DIVISI<br>SSC (Shared Service<br>Centre) | - Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,163, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT.Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi pengembangan karir tidak berubah.<br>-Koefisien pengembangan karir sebesar 0,559, artinya jika ada peningkatan pengembangan karir, maka kinerja karyawan PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. |
| 2  | Vivi<br>Vitriani Berliana,                   | Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap                                                                                                               | Hasil pengolahan data untuk pengujian hipotesis ketiga                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

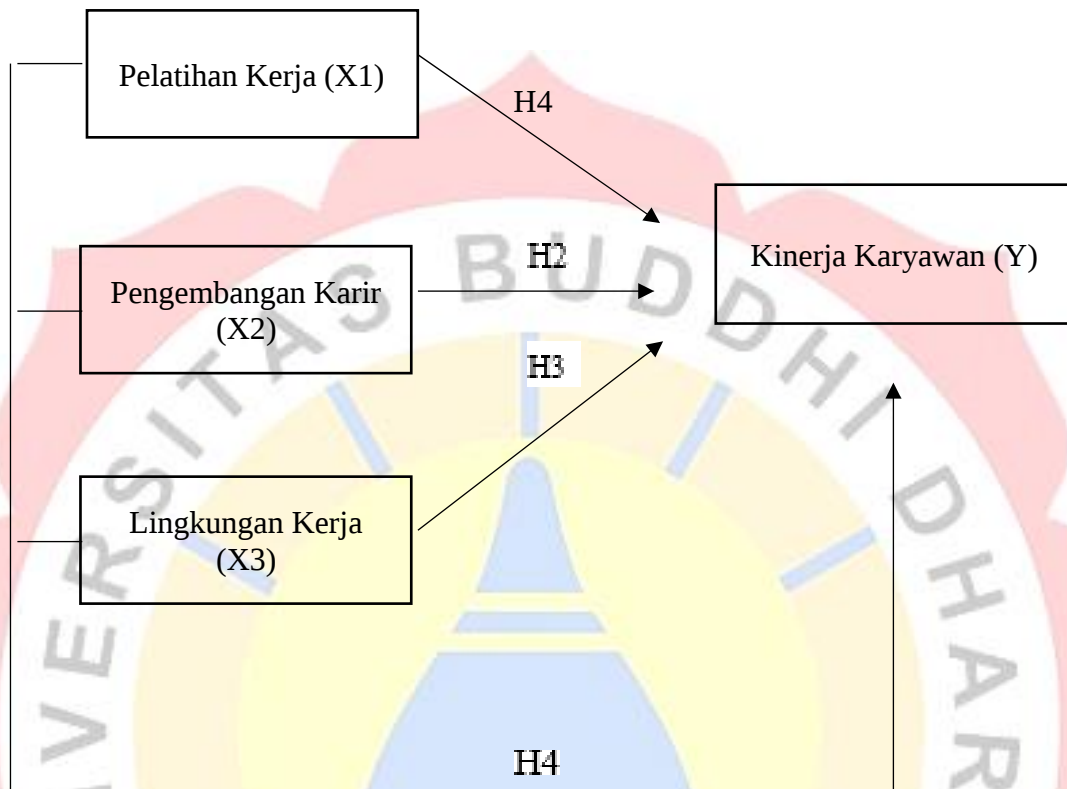
|   |                                                              |                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | Noveria<br>Susijawati, Lisa<br>Harry<br>Sulistyowati<br>2020 | kinerja karyawan                                                     | menggunakan uji F<br>menunjukkan nilai sig<br>(0,000) < 0,05 sehingga<br>dapat disimpulkan variabel<br>pelatihan dan variabel<br>lingkungankerja secara<br>simultan (bersama-sama)<br>berpengaruh signifikan<br>terhadap variabel kinerja.<br>Besarnya pengaruh<br>pelatihan dan lingkun-<br>kerja hasil perhitungan<br>menunjukkan nilai Adjusted<br>R Square(R <sup>2</sup> ) sebesar<br>0,293 artinya pelatihan dan<br>lingkungan kerja terhadap<br>kinerja sebesar 29,30%<br>adapun sisanya sebesar<br>70,70% dipengaruhi oleh<br>variabel lain |
| 3 | Ahmad<br>Muhammad<br>Ridho 2020                              | Pengaruh Pelatihan,<br>Pengembangan Karir dan<br>Produktivitas Kerja | Terdapat pengaruh yang<br>signifikan pada Pelatihan,<br>Pengembangan Karir dan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|   |                 |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                 | Terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan The Arista Hotel Palembang                                    | Produktivitas Kerja secara parsial terhadap kualitas Pelayanan Karyawan The Arista Hotel Palembang, ditunjukkan dengan nilai sig t sebesar $0,035 < (0,05)$ untuk Pelatihan, $0,009 < (0,05)$ untuk Pengembangan Karir dan $0,009 < (0,05)$ |
| 4 | Syifa Umra 2019 | PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO)TBK | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$                                                              |

### C. Kerangka pemikiran

Didalam kerangka pemikiran mengenai variabel pengaruh pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian, variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



#### D. Rumusan hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan sementara dari peneliti yang kebenarannya masih harus di buktikan dengan dilakukan pengujian. Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan. Perumusan hipotesis sebagai berikut

H1 = Diduga secara parsial terdapat pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 = Diduga secara parsial terdapat pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 = Diduga secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap

kinerja karyawan (Y)

H4 : Diduga terdapat pengaruh pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan.



### **BAB III**

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan pengkajian suatu masalah dengan penerapan pendekatan ilmiah yang tujuannya adalah untuk menemukan jawaban terhadap persoalan yang dilakukan secara prosedur-prosedur tersistematis. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode serta jenis penelitian kuantitatif Menurut (Gloria Sihombing Fredika & Kusnawan Agus, n.d.) menjelaskan bahwa : Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka sebagai dasar untuk membuat generalisasi tentang suatu fenomena. Penekanan dalam penelitian ini menggunakan analisis numerik data yang menggunakan teknik komputasi. Angka-angka yang digunakan berasal pada skala objektif pengukuran unit analisis yang disebut variabel.

### **B. Objek Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT. TDW Resources yang beralamat di Jl. Janur Hijau I AA5/16 Gading Serpong – Tangerang. PT. TDW Resources merupakan affiliate dari Success Resources yang berpusat di Singapore. Success Resources merupakan organisasi pendidikan yang mempromosikan program pengembangan bisnis dan pribadi di Asia. PT. TDW Resources merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang Event Organizer PT. TDW Resources juga merupakan salah satu Event Organizer terbesar di Indonesia untuk bidang acara Seminar atau Workshop dan seminar pendidikan yang

berdiri tahun 2002 didirikan oleh Mr. Richard Tan dan Mr. Tung Desem Waringin. PT. TDW Resources merupakan affiliate dari Success Resources yang berpusat di Singapore. Success Resources merupakan organisasi pendidikan yang mempromosikan program pengembangan bisnis dan pribadi di Asia. TDW Resources sebagai lembaga yang bergerak dibidang Event Organizer, memiliki beberapa program yang sangat membantu dalam mencapai kesuksesan yang diinginkan. Program tersebut antara lain Financial Revolution, Life Revolution, Business Revolution, Sales Marketing Revolution, Property Rich Revolution. Salah satu program unggulan dari masa kemasa adalah Financial Revolution.

Saat ini PT. TDW Resources merupakan Event Organizer terbesar di Indonesia untuk bidang acara Seminar atau Workshop. PT. TDW Resources telah membawa beberapa nama besar di bidang pendidikan di dunia ke Indonesia seperti Robert T. Kiyosaki; Penulis buku Best Seller 'Rich Dad, Poor Dad' (2005), John Gray; Penulis buku Best Seller 'Men From Mars, Women From Venus' (2006), David Novac: 'Stock Expert' (2005), Fabian Lim: 'Asia's Internet Marketing Guru' (2007), Dr. Ernest Wong: 'Education Expert' (2005), Mark Joyner: 'Internet Marketing Expert' (2008), Tom Hua: 'Internet Marketing Expert' (2006), dll. Lebih dari 200 ribu dari 15 negara telah mengikuti program yang diadakan oleh Success Resources.

Saat ini sudah banyak event-event yang hampir sama, tetapi hampir setiap event yang diselenggarakan oleh PT. TDW Resources selalu mendapat respon yang positif. Perkembangannya sendiri semenjak didirikan pada

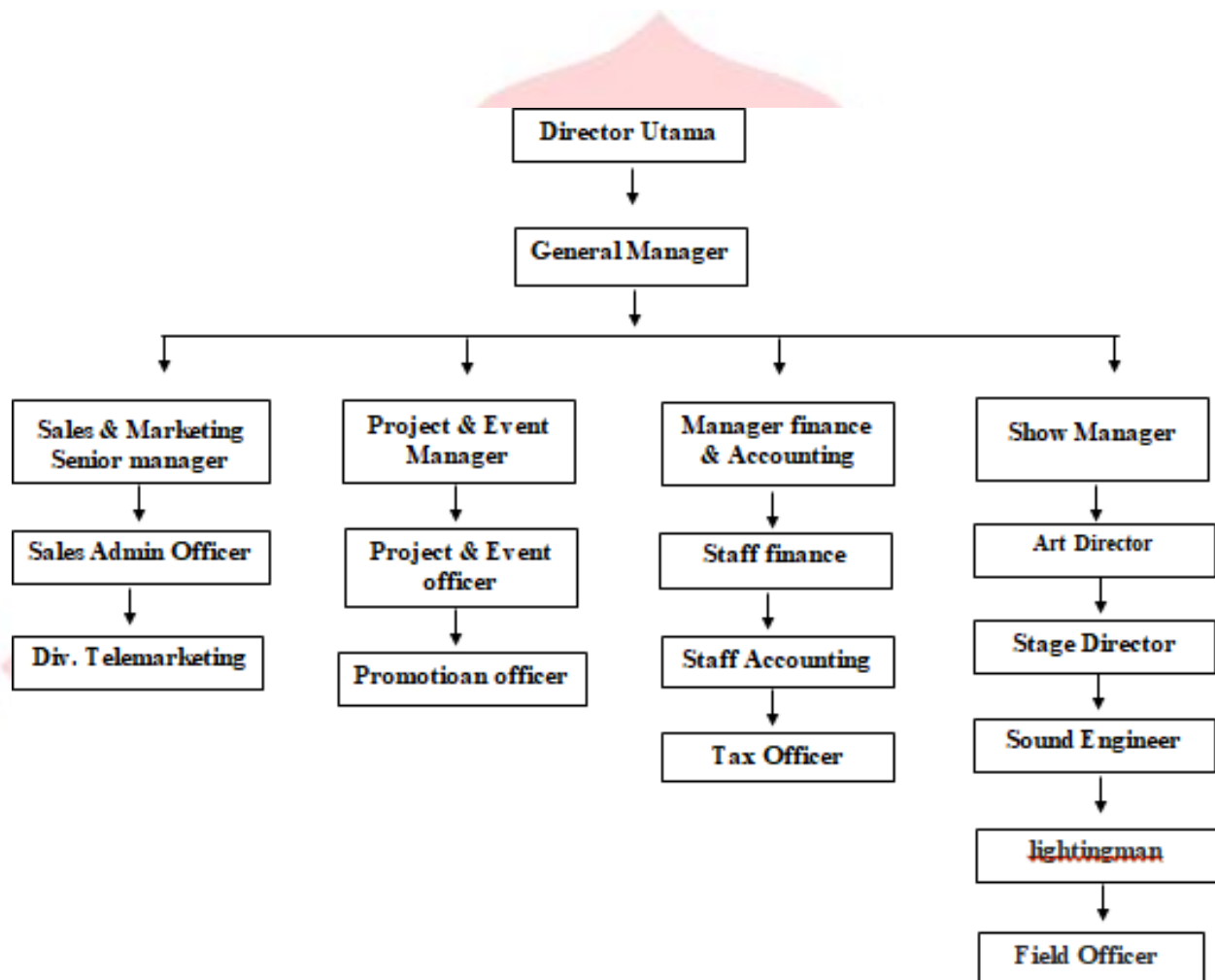
tahun 2002 sampai sekarang begitu signifikan. Tahun ini PT. TDW Resources juga kembali mendatangkan pembicara kelas dunia yaitu Anthony Robbins, walaupun harga tiket cukup mahal akan tetapi respon dari masyarakat begitu luar biasa.

## **2. Visi Perusahaan**

1. Menjadi perusahaan terbesar dibidangnya
2. Menjadi Perusahaan terbaik dibidangnya
3. Menjadi perusahaan yang menguntungkan bagi stake holder ( Share holder, karyawan, customer, dan masyarakat)
4. enjadi perusahaan yang the happiest place on the planet earth

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi  
Struktur Organisasi PT. TDW Resources



#### 4. Uraian Pekerjaan

##### a. *Director*

- Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Memelihara dan mengawasi kekayaan perseroan terbatas.
- Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efisien dan efektif.
- Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.

##### b. *General Manager*

- Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- Membuat peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
- Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan.
- Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.

##### c. *Sales & Marketing Senior Manager*

- Merencanakan dan mengkoordinir seluruh kegiatan penjualan dan promosi.

- Menentukan target penjualan.
- Mengadakan penilaian terhadap hasil usaha yang telah dilakukan sebagai dasar untuk melakukan perencanaan kembali guna pengembangan kegiatan pemasaran dan penjualan berikutnya.
- Menentukan cara pembayaran.

**d. Sales Admin Officer**

- Menyimpan data customer.
- Membuat lampiran rincian biaya keperluan para Sales selama dilapangan.
- Membantu Sales/Telemarketing mencari customer.
- Menyiapkan kebutuhan operasional Sales antara lain atk, transportasi.
- Menyiapkan dokumen keperluan para Sales.

**e. Sales/Telemarketing Officer**

- Mencari customer.
- Melakukan penjualan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- Membuat laporan penjualan untuk diserahkan ke Sales Admin.
- Bersedia bekerja dilapangan.

**f. Project & Event Manager**

- Memimpin project dan bertanggung jawab terhadap kelancaran dan kesuksesan event.
- Merencanakan project/event apa yang akan diselenggarakan.
- Melakukan koordinasi dengan semua pihak terkait.

- Membangun komunikasi internal dan eksternal.
- Menentukan alternatif mencapai target.

**g. *Project & Event Officer***

- Mengurusi masalah–masalah administrasi dalam menentukan *project/event*.
- Mempersiapkan perlengkapan *project/event*.
- Berkoordinir dengan *Show Manager* dalam hal venue, lokasi acara, dan sebagainya.

**h. *Promotion Officer***

- Melakukan kegiatan promosi.
- Menentukan strategi promosi untuk meningkatkan penjualan.
- Mempersiapkan semua keperluan promosi seperti banner, brosur, dan sebagainya.
- Mengembangkan materi promosi seperti brosur, banner, dan sebagainya.

**i. *Manager Finance & Accounting***

- Menyelesaikan administrasi pembukuan atas transaksi keuangan yang terjadi dalam perusahaan.
- Memeriksa penyelesaian buku induk, pos-pos material untuk penyelesaian neraca.
- Menganalisa laporan keuangan untuk menilai apakah perusahaan mempunyai posisi keuangan yang baik.

**j. Staff Finance**

- Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.
- Melakukan pembayaran untuk keperluan event.
- Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- Melakukan penagihan kepada customer.
- Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.

**k. Staff Accounting**

- Mengatur keuangan perusahaan.
- Membuat anggaran pengeluaran.
- Membuat anggaran penghasilan baik penghasilan bulanan dan juga penghasilan tahunan.
- Membuat laporan keuangan.
- Mengurus masalah pembayaran gaji karyawan.

**l. Tax Officer**

- Melakukan verifikasi faktur pajak masukan & keluaran untuk memastikan keakuratan data.
- Membuat laporan bulanan PPN, membuat SPT Tahunan PPH Ps 29 (badan), melakukan pengecekan Laporan PPH pasal 21 & pasal

23/26, membuat laporan penjualan & pembelian secara bulanan berdasarkan Laporan PPN dengan data yang diambil dari SAP yang diverifikasi & dilengkapi terlebih dahulu, agar semua sesuai dengan peraturan perpajakan yang berlaku.

- Membuat SSP & PA setiap bulan untuk melakukan pembayaran kekurangan PPN via bank.
- Membuat rekapan laporan PPN & PPH 21, 23/26, dan semua laporan yang berhubungan dengan pajak, agar menjadi bahan informasi bagi perusahaan.

**m. Show Manager**

- Bertanggung jawab terhadap kualitas sajian seminar, baik dari segi artistik maupun kenyamanan peserta.
- Bertanggung jawab terhadap kelancaran acara.
- Menyusun dan berkoordinasi dengan tim dalam menyiapkan semua kebutuhan dan perlengkapan selama seminar berlangsung.

**n. Art Director**

- Bertanggung jawab terhadap permasalahan artistik, seperti tampilan panggung, dekorasi, dan efek – efek lainnya yang berhubungan dengan estetika.

**o. Stage Director**

- Mengatur kemunculan trainer/pembicara sesuai rundown.
- Mengendalikan waktu tampil trainer/pembicara.

**p. Sound Engineer**

- Bertanggung jawab terhadap kontrol kualitas sound system.
- Menyiapkan semua perlengkapan sound system selama seminar berlangsung.
- Menjaga dan merawat peralatan sound system.

**q. Lightingman**

- Bertanggung jawab terhadap kontrol kualitas lighting.
- Mengurus semua keperluan lighting selama seminar.
- Maintenance semua peralatan lighting.

**r. Field Officer**

- Menangani persiapan venue, promosi, perijinan & keamanan, konsumsi, pengadaan perlengkapan, keuangan, kesekretariatan dan sebagainya.

**C. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka penulis menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

**1. Data Primer**

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh penulis langsung tanpa melalui media perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk dapat menjawab berbagai pertanyaan penelitian. Untuk memperoleh penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. TDW Resources.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penulis secara tidak langsung melalui media perantara diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa bahan dari buku dan juga bahan referensi lainnya guna menyempurnakan penulis skripsi ini.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi dalam (Sm et al., n.d.)

“populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.”

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian.

#### **2. Sampel**

Menurut (Ke et al., 2022) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah sebagian dari populasi/ kumpulan unit sampling (suatu obyek yang akan dilakukan suatu pengukuran atau pengamatan) yang ditarik dari kerangka atau beberapa kerangka (daftar unit sampling), yang dapat dijadikan sebagai basis untuk pengumpulan informasi, basis untuk mempelajari parameter populasi yang unknown, dan sebagai basis generalisasi atau

inferensi. Alasan menentukan sampel adalah karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya”.

#### **E. Teknik pengumpulan Sampel**

Menurut Hastono dalam (Faisal Rinaldi, 2019. p. 77) menyatakan :

“Teknik penarikan sampel dibagi menjadi dua, yaitu pengambilan sampel secara acak (probability sampling) dan pengambilan sampel secara tidak acak (non probability sampling).”

Menurut Bailey dalam (Samsu, 2019, p. 143) menyatakan :

“ jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah jumlah anggota populasi itu sendiri”.

Untuk penelitian jumlah populasi yang terlalu banyak akan di ambil untuk dijadikan sampel dengan harapan jumlah sampel yang kita ambil dapat mewakili populasi yang ada. Untuk menentukan ukuran sampel bisa menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, dan tingkat error 5% adalah:

Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Populasi

e2 : prosentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

N = 156 orang (jumlah populasi/pegawai)

e2 = (5%)/100=0,05

$$e^2 = 0,05 \text{ dikuadratkan } (0,05 \times 0,05 = 0,0025)$$

$$n = \frac{156}{1 + (156 \times 0,05^2)}$$

$$n = 156 \times 0,0025 + 1 = 1,39$$

$$\frac{156}{1,39}$$

= 112,230 dibulatkan menjadi 113 orang/responden

#### **F. Teknik pengumpulan data**

Menurut Sugiyono(2009:224) dalam jurnal (Privana et al., 2021) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data yang sesungguhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, pengambilan angket/kuisisioner, dan observasi.

##### **1. Wawancara**

wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam.

##### **2. Angket / kuisisioner**

kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner/angket juga merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa

pertanyaan yang disesuaikan dengan masalah penelitian.

### **3. Observasi**

Observasi merupakan teknik dalam perolehan data yang dilakukan dengan observasi langsung untuk merekam keadaan atau perilaku objek sasaran.

Dalam mengumpulkan data melalui observasi, peneliti dapat menggunakan catatan dan catatan. Observasi dapat bersifat partisipatif jika peneliti ikut serta dan aktif dalam kegiatan yang diamati

Dalam penelitian skripsi ini, penulis menggunakan teknik angket kuesioner dalam mengumpulkan datanya melalui penyebaran kuesioner kepada kepada karyawan PT TDW Resources.

## **G. Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Variabel penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu objek penelitian atau segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Terdapat 2 (dua) macam variabel penelitian yaitu :

- a. Variabel Independen adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis yang dapat berdampak dan mempengaruhi atau yang (menjadi sebab ) variabel dependen. Variabel independent (X) dalam penelitian ini yaitu Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).
- b. Variabel Dependen adalah variabel yang secara struktur berpikir

keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang (menjadi akibat) karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yakni kinerja Karyawan (Y).

## **2. Operasional variabel penelitian**

Operasional Variabel Penelitian yaitu serangkaian instruksi lengkap untuk mengamati dan mengukur variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Kegunaan dari definisi operasional variabel itu sendiri adalah untuk mengenali parameter yang diperoleh dari pengumpulan data, sehingga dalam pengukuran variabel bisa lebih mudah.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a). Pelatihan kerja (X1)
- b). Pengembangan Karir (X2)
- c). Lingkungan Kerja (X3)
- d). Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. 1 Operisional Variabel**

| <b>Variabel</b>     | <b>Sub Variabel</b>  | <b>Indikaor</b>                                                                                                                    | <b>Skala</b> |
|---------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Pelatihankerja (X1) | -Tujuan Pelatihan    | 1. Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.                    | Likert       |
|                     |                      | 2. Tujuan pelatihan yang pernah diikuti oleh karyawan dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi karyawan dalam mencapai target |              |
|                     | -Sasaran Pelatihan   | 3. Pelatihan yang di rencanakan sudah sesuai dengan tujuan ppelatihan yang ingin di capai                                          |              |
|                     | -Instruktur pelatian | 4. Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingn dicapai                                             |              |
|                     |                      | 5. Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani                                                      |              |
|                     | -Materi pelatihan    | 6. Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti                              |              |

|                                                    |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                                    | <p>-Metode Pelatihan</p> <p>-Peserta Pelatihan</p>            | <p>7. Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya</p> <p>8. Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya</p> <p>9. Metode pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.</p> <p>10. Peserta pelatihan memiliki latar belakang pekerjaan yang sama</p> |        |
| Sumber : Pelatihan Kerja (Triton dalam (Fau, 2021) |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |
| Pengembangan Karir(X2)                             | <p>-perencanaan karir</p> <p>-pengembangan karir individu</p> | <p>1. Pelatihan yang saya dapatkan mampu memperoleh dan mendapatkan peluang dalam mengembangkan karir pada jenjang yang lebih tinggi.</p> <p>2. Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan</p> <p>3. Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan</p>                                                  | Likert |

|  |                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | <p>-pengembangan karir yang didukung oleh organisasi</p> <p>- Peran umpan balik terhadap kinerja</p> | <p>4. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir karyawan</p> <p>5. Adanya pelatihan kerja yang didukung oleh manajemen untuk dapat lebih mengembangkan karir membuat saya merasa dihargai</p> <p>6. Manajemen melakukan penilaian yang adil dalam pengembangan karir karyawan.</p> <p>7. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir diperusahaan</p> <p>8. Perusahaan memberikan evaluasi pada karyawan yang masih belum berhasil dalam menduduki posisi yang diinginkan</p> <p>9. kesempatan pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan</p> <p>10. Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan</p> |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                   | pekerjaan pada pada jenjang karir<br>yang lebih tinggi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |
| Sumber : Pengembangan Karir (Saefullah, 2021) |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |        |
| Lingkungan kerja (X3)                         | <p>-Penerangan atau Cahaya pada tempat kerja</p> <p>- Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja</p> <p>-Sirkulasi udara pada tempat kerja</p> <p>-Bau tak sedap pada tempat kerja</p> <p>-Tata warna pada tempat kerja</p> <p>- Dekorasi pada tempat kerja</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan yang memadai membantu sayadalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Temperatur suhudiruangantidak mempengaruhi suhu tubuh saya</li> <li>3. Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baikuntuk menunjang aktivitas kerja.</li> <li>4. Sirkulasi ditempat kerja sudah cukup baik</li> <li>5. Ruangan yang ditempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman.</li> <li>6. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tak sedap membuat saya lebih fokus dalam bekerja</li> <li>7. Warna cat sesuai dengan ruang lingkup Pekerjaan</li> <li>8. Dekorasi atau tata letak seperti</li> </ol> | Likert |

|                                                       |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
|                                                       | -kebisingan pada tempat kerja<br><br>- keamanan pada tempat kerja | meja, kursi dll tersusun dengan rapih<br><br>9. Tempat kerja bebas dari kebisingan sehingga saya bisa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan<br><br>10. Keananan di tempat saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman                                                                                                                                                           |        |
| Sumber :Lingkungan kerja (Iskandar & Yusnandar, n.d.) |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |
| Kinerja Karyawan(Y)                                   | -kualitas kerja<br><br>-kuantitas kerja                           | 1. Standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan selama ini sudah tercapai dengan baik<br><br>2. Kemampuan meminimalkan kesalahan dalam bekerja<br><br>3. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan<br><br>4. Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan<br><br>5. Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik | Likert |

|                                                            |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
|------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                            | -pelaksanaan tugas    | 6. Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik<br>7. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu<br>8. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan<br>9. karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja<br>10. Karyawan mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja. |  |
|                                                            | -Tanggung jawab kerja |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |
| Sumber : Kinerja Karyawan (Helvin Ruida Hasi et al., 2020) |                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |

## H. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono) dalam jurnal (Indah Nuning, 2019) .Analisis data adalah proses mencari, menganalisis dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Arsi, 2021) mengungkapkan bahwa :

“ Uji validitas merupakan uji derajat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi dalam penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti “

Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Dengan kata lain, uji validitas ialah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

x = Skor pada subyek item n

y = Total Skor totalsubyek.

n = Banyaknya Sampel

$\sum x$  = Total skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel x

$\sum y$  = Total skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel y

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan degree of freedom (df) = n-2. Maka ketentuannya yaitu jika hasil perhitungan r hitung > r tabel pada taraf nilai 0,05, maka data dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Amanda livia et al., 2019) berpendapat bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh manahasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. “

Didalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan rumus Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian. Rumus ini biasanya digunakan untuk angket atau kuisisioner Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum 2b}{\sigma^2 t} \right\}$$

Keterangan :

r = Koefisien instrumen reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum$  = Jumlah varians butir

Cara menilai reliabel atau tidaknya suatu variabel, maka dilakukanlah uji statistic dengan melihat Cronbach Alpha Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien Alpha > 0,6 dapat dikatakan kuesioner tersebut reliable.
- b. Apabila koefisien Alpha < 0,6 dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak reliable.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa jenis uji asumsi klasik dalam ilmu statistika, namun yang umum digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji dan autokorelasi. Tidak ada ketentuan khusus tentang urutan tes yang harus dipenuhi terlebih

dahulu. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat dengan variabel bebas memiliki kontribusi terhadap model regresi atau tidak. Model regresi yang baik yaitu nilai residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Menurut (Mardiatmoko, 2020) metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

-Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

-Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) dalam jurnal penelitiannya berpendapat bahwa :

“Uji Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi.”

Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear.

Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor(VIF)* dan *Tolerancenya*. Menurut (Mardiatmoko, 2020)

Jika nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residu adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4. Uji Model Statistik**

##### **a. Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono dalam (Haerun Nisa, 2020, p. 52) mengatakan bahwa :

“Regresi linear berganda dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk meramalkan keadaan variable terikat apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas yang dimanipulasi ”.

Analisis regresi digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel serta untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian skripsi ini. Rumus yang digunakan untuk menguji regresi berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Pengembangan Karir X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1$  = Koefisien pelatihan kerja

$\beta_2$  = Koefisien pengembangan karir  $\beta_3$  = Koefisien lingkungan kerja

a = Konstanta

e = Error (Tingkat kesalahan)

### b. Uji Korelasi Berganda

Menurut (Al-Fadhilah Nur Wahyudin et al., 2020) mengatakan bahwa :

“ Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen.”

Rumus korelasi berganda menurut Hasan dalam (Effendi et al., 2018, p. 20) yaitu :

$$R_{v1.2} = \frac{\sqrt{r_{2y1}^2 + r_{2y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}}{1 - r_{21}^2}$$

Keterangan:

$r_{y1.2}$  = Koefisien korelasi linear berganda tiga variabel.

$r_{y1}$  = Koefisien korelasi variabel Y dan X1.

$r_{y2}$  = Koefisien korelasi variabel Y dan X2.

$r_{12}$  = Koefisien korelasi variabel X1 dan X2

terdapat ketentuanketentuan dalam analisis korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai  $R = 0$  maka tidak ada korelasi
2. Jika nilai  $R > 0 - 0,25$  maka korelasi sangat lemah
3. Jika nilai  $R > 0,25 - 0,5$  maka korelasi cukup
4. Jika nilai  $R > 0,5 - 0,75$  maka korelasi kuat
5. Jika nilai  $R > 0,75 - 0,99$  maka korelasi sangat kuat
6. Jika nilai  $R = 1$  maka korelasi sempurna

## 5. Uji hipotesis

### a. Uji Statistik T

Uji statistik t digunakan guna mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Rumus uji t menurut Syofian Siregar dalam (Lori Putri, 2020) adalah

sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{sb_1}$$

Keterangan :

t = t hitung

s = nilai deviasi standar

a)  $H_0: b_1 = 0$  : Artinya yaitu variabel independen tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen secara satu persatu.

b).  $H_0: b_1 \neq 0$  : Artinya yaitu masing-masing variabel independen memiliki pengaruh

terhadap variabel dependen.

Meurut (Al Faqih, 2020) Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai thitung > ttabel maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak.

Jika nilai thitung < ttabel maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima.atau

Jika nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak.

Jika nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima ( $H_a$ ) ditolak

### b. Uji Statistik F ( Uji Simultan )

Menurut Ghazali dalam jurnal penelitian (Al Faqih, 2020) uji statistik F pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel independen atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Dibawah ini adalah rumus uji F yang digunakan :

$$R^2/k$$

$$f_h \frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sample

dk = (n-k-1) Derajat kebebasan

Menurut (Al Faqih, 2020) Dasar pengambilan keputusan yaitu :

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ( $H_a$ ) ditolak ( $H_0$ ) diterima. atau

Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima ( $H_0$ ) ditolak.

Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima ( $H_a$ ) ditolak.

