

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN
(UP3) LUBUK PAKAM**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja Hijau
Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

N A M A	: RANI PRATIWI
N P M	: 71180312135
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini berjudul : **Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lubuk Pakam**

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa meskipun penulis telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Selanjutnya penulis menghaturkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Safrida, SE.,M.Si sebagai Rektor UISU Medan.
2. Bapak Dr. Supriadi, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UISU Medan, sekaligus sebagai pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
3. Bapak Syafrizal S.E.,M.M sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UISU Medan.
4. Bapak Ahmad Husin Lubis.S.E.,M.M sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini
5. Manager PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lubuk Pakam dan seluruh jajarannya. Khususnya bapak/ibu pegawai di bagian Keuangan dan Umum yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dan kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Kepada orang tua tercinta, suami, serta seluruh keluarga yang namanya tidak dapat penulis cantumkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan suportnya selama ini.
8. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi UISU Kampus Medan, terima kasih atas suportnya.

Akhirnya terima kasih atas bantuan dan bimbingan dan masukan dari semua pihak yang sungguh amat tidak ternilai, semoga Allah SWT membalasnya. Amin-Amin Ya Robbal Alamin.

Medan, 10 Januari 2024

Penulis,

Rani Pratiwi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang Masalah	1
b. Identifikasi Masalah	5
c. Batasan Masalah dan rumusan masalah	5
d. Tujuan Penelitian	6
e. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis	8
2.1.1. Kinerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2. Sistem Penilaian Kinerja.....	9
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.2. Pelatihan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Pelatihan	13
2.2.1. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	14
2.2.2. Jenis-jenis Pelatihan.....	15
2.2.3. Indikator Pelatihan.....	16
2.3. Pengembangan Karir	17
2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.3.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	18
2.3.3. Tujuan Pengembangan karir.....	19

2.3.4. Indikator Pengembangan Karir.....	21
2.4. Penelitian Terdahulu	23
2.5. Kerangka Konseptual	25
2.6. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi, Objek Dan waktu penelitian.....	28
3.2 Populasi dan sampel.....	29
3.3 Teknik pengumpulan data.....	30
3.4 Definisi operasional variabel.....	32
3.5 Teknik analisis data.....	34
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI/PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) Unit Pelanggan (UP3) Lubuk Pakam.....	40
4.2 Logo PT. PLN (PERSERO).....	43
4.3 Visi dan Misi PT. PLN (Persero).....	45
4.4 Tatat Nilai dan Pedoman Prilaku.....	45
4.5 Struktur Organisasi.....	46
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	
5.1 Analisis Data.....	49
5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	50
5.2 Hasil Angket Variable Penelitian.....	50
5.2.1 Distribusi esponden Terhadap Variabel Pelatihan kerja.....	50
5.2.2 Distribusi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	52
5.2.3 Distribusi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai..	55
5.3 Uji Validitas.....	57
5.4 Uji Reliabilitas.....	59
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	60

5.5.1. Uji Normalitas.....	61
5.5.2. Uji Multikolinearitas.....	62
5.5.3. Uji Heteroskedastitas.....	63
5.5.4. Uji Autokorelasi.....	63
5.6 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	64
5.7 Uji Hipotesis.....	66
5.8 Evaluasi Data.....	71
BAB VI KESIMPULAN	
6.1 Kesimpulan.....	76
6.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	23
3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian.....	28
3.2.	Kerangka Populasi Pegawai.....	29
3.3.	Operasional Variabel Penelitian.....	32
5.1.	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	49
5.2.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
5.3.	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
5.4.	Distribusi Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja.....	50
5.5.	Distribusi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	52
5.6.	Distribusi Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	55
5.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	57
5.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	57
5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	58
5.10	Hasil Uji Relibilitas Variabel pelatihan Kerja.....	59
5.11.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir.....	59
5.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	60
5.13	One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	61
5.14	Coefficients Hasil Uji Multikolinieritas Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
5.15	Coefficients Hasil Uji Heteroskedastitas (Uji Glejser) Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
5.16	Model Summary Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
5.17	Coefficient Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	64
5.18	Coefficients Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja.....	66
5.19	Coefficients Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	

	Pegawai.....	68
5.20	Model Summary Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
5.21	Anova Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Kerangka konseptual.....	26
4.1.	Logo PT. PLN (Persero).....	43
4.2	Tata Nilai dan Pedoman Prilaku.....	45
4.3	Struktur PT. PLN (Persero).....	48

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrahmat Sastrohardiwiryooni. (2006). Manajemen Sumber Dasa Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Andrew. J. Dubrin, The Complete Ideal's Guides Leadership, trj: Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: prenada, 2005.
- Davis, K and John W.N, 2010, Perilaku dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- SO
Dessler, Gary. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustak
- Kasmir. (2017). Customer Service Excellent Teori dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gajah Mada University

Press

Notoatmodjo, S. (2003). Pendidikan dan perilaku kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerjanya yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Suharto, Regina. (2013). Analisa Pengaruh Supply Chain Management terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. Journal Business Accounting Review, Vol. 1 No. 2

Sastrohardiwiryo, Siswanto (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Sedarmayanti (2010). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.

B. Siswanto Sastrohardiwiryo, (2003) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Ke. 2 Jakarta: Bumi Aksara

Sopiah & Sangadji, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia strategik. Yogyakarta: Andi Offset.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Supriati F. (2012). Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Kelelahan Matapada Karyawan Bagian Administrasi di PT. Indonesia Power UBPS Semarang. J Kesehatan Masy Univ Diponegoro

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Siagian, Sondang (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara

H. Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pelatihan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal:

- Bahri, s., chairatun nisa, y., bahri, s., & chairatun nisa, y. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Irzal, M., Ivonne, S., Jopie. R. J. (2017). Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online di Dr. E. Marno Nugroho MM dan Renjana Paradife (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 11, No. 1*
- Diaz Dwi Ayu Kumalasari (2021) Efek Penggunaan Sistem Pembelajaran Daring Terhadap Pengembangan Modal Sosial Pada Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Pendidikan Indonesia. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Bani Masyarah (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Tahun 2016.
- Claudia Mayasaputri diaz kumalasari dkk (2020). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 20 No. 2
- Maskarto Lucky Nara Rosmadi dan Zaenudin Tachyan (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *KRAITH-HUMANIORA* vol 2 Nomor 2 Bulan Juli 2018
- Muhammad dedi syahputra, Hasrudy tanjung (2020) Pengaruh kompetensi, Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, program studi magister manajemen, universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan Indonesia, *Maneggio jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, nomor 2* september 2020
- Sri Lestari, Dilla Afifah (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 3 No 01 (2020): *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
- Sinta Nuriyah (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Vol 6 No 1 (2022): Edisi Januari - April 2022

LAMPIRAN-LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur : Tahun.
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Lubuk Pakam
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
SS = apabila Anda merasa **Sangat Sesuai**
S = apabila Anda merasa **Setuju**
BS = apabila Anda merasa **Biasa saja**
TS = apabila Anda merasa **Tidak Setuju**
STS = apabila Anda merasa **Sangat Tidak Setuju**
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda sebagai seorang Pegawai

PELATIHAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	B S	TS	STS
1.	Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani					
2.	Peserta pelatihan memiliki latarbelakang yang sama					
3.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya					
4.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan					
5.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai					
6.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai					
7.	Pelatih mampu menumbuhkan semangat belajar					
8.	Pelatih telah berpengalaman dalam memberikan pelatihan					
9.	Bahan pelatihan telah sesuai dengan tugas yang karyawan kerjakan					

PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	BS	TS	STS
1.	Organisasi secara adil memberikan kesempatan yang sama pada karyawan untuk perencanaan karir					
2.	Latar belakang pendidikan merupakan acuan pengembangan karir					
3.	Pelatihan yang karyawan ikuti dapat bermanfaat untuk pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM					
4.	Pengembangan Karir merupakan dampak kinerja baik yang karyawan kerjakan					

5.	Tingkat kemampuan pegawai dapat diukur dengan lamanya masa kerja					
6.	Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri					
7.	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya					
8.	Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir					
9.	Dalam jangka panjang, perpindahan saya sama pentingnya dengan promosi yang mengembangkan karir seseorang					

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	BS	TS	STS
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2.	Hasil tugas yang karyawan kerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan					
3.	karyawan selalu datang lebih awal dari jam kantor					
4.	karyawan selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	karyawan dapat bekerja secara berkelompok atau tim dengan baik					
6.	karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
7.	Setiap diberi tugas langsung karyawan kerjakan tanpa menunda-nunda					
8.	Hasil kinerja karyawan terkadang melebihi target yang diberikan oleh kantor					
9.	Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki					

PELATIHAN KERJA (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
2	4	3	4	4	4	4	4	4	33
3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
2	5	5	5	5	4	5	4	3	38
2	4	4	3	3	4	4	3	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
2	4	3	3	3	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
2	4	4	4	4	4	4	5	4	35
2	5	5	4	5	4	4	4	4	37
2	5	5	5	5	3	3	5	5	38
1	5	5	5	5	5	5	5	5	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
1	4	3	4	3	3	4	4	4	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	42
1	4	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	5	5	4	4	5	5	38
2	5	5	4	4	4	4	5	5	38
1	4	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	3	3	3	4	4	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	3	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
3	5	3	3	3	4	4	4	4	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	5	5	5	5	5	5	39
3	3	3	3	3	5	5	5	5	35
3	3	3	5	5	5	5	4	4	37

3	3	3	3	4	4	4	4	5	33
2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
1	4	3	4	3	3	4	4	3	29
3	4	5	4	4	3	3	4	5	35
1	4	4	3	3	3	3	4	5	30
2	3	3	3	4	4	3	5	5	32
1	4	4	4	4	4	3	3	3	30
1	5	5	5	5	5	5	5	5	41
2	4	5	4	3	3	4	5	5	35
2	4	5	5	5	4	3	3	3	34
3	4	3	5	5	5	4	4	4	37
1	4	4	4	5	5	5	4	3	35
2	4	4	4	4	4	4	4	5	35
3	4	5	5	5	4	4	5	4	39
1	5	4	3	3	5	5	4	4	34

PENGEMBANGAN KARIR (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	3	4	5	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	3	5	5	5	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
5	4	5	4	5	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	3	3	3	3	4	4	4	31
4	3	3	3	3	3	3	4	4	30

5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	5	5	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
5	5	5	4	4	4	4	5	4	40
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39

JUMLAH PERSENAN RESPONDEN

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	PENDIDIKAN
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		33.82	1.24	2.10
Std. Deviation		4.927	.431	.707
Minimum		25	1	1
Maximum		52	2	3

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	2.0	2.0	2.0
	27	3	6.0	6.0	8.0
	29	5	10.0	10.0	18.0
	30	5	10.0	10.0	28.0
	31	5	10.0	10.0	38.0
	32	3	6.0	6.0	44.0
	33	4	8.0	8.0	52.0
	34	4	8.0	8.0	60.0
	35	3	6.0	6.0	66.0
	36	3	6.0	6.0	72.0
	37	3	6.0	6.0	78.0
	38	5	10.0	10.0	88.0
	39	1	2.0	2.0	90.0
	41	2	4.0	4.0	94.0
	42	2	4.0	4.0	98.0
	52	1	2.0	2.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	76.0	76.0	76.0
	Perempuan	12	24.0	24.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X2.6	Pearson Correlation	.422**	.485**	.469**	.633**	1	.506**	.441**	.351*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.000	.001	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.574**	.601**	.259	.497**	.506**	1	.524**	.427**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.070	.000	.000		.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.325*	.397**	.589**	.325*	.441**	.524**	1	.468**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.021	.004	.000	.021	.001	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	.285*	.369**	.378**	.420**	.351*	.427**	.468**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.045	.008	.007	.002	.012	.002	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_Tot al	Pearson Correlation	.738**	.784**	.723**	.758**	.743**	.753**	.694**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.720**	.514**	.234	.189	.419**	.447**	.376**	.314*	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.101	.190	.002	.001	.007	.026	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.720**	1	.505**	.183	.204	.333*	.295*	.444**	.422**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.204	.156	.018	.037	.001	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.514**	.505**	1	.551**	.418**	.265	.356*	.356*	.399**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.063	.011	.011	.004	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.234	.183	.551**	1	.806**	.614**	.645**	.645**	.476**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.101	.204	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.189	.204	.418**	.806**	1	.677**	.631**	.708**	.559**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.190	.156	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.419**	.333*	.265	.614**	.677**	1	.800**	.639**	.610**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.002	.018	.063	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.447**	.295*	.356*	.645**	.631**	.800**	1	.678**	.560**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.376**	.444**	.356*	.645**	.708**	.639**	.678**	1	.716**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.011	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.314*	.422**	.399**	.476**	.559**	.610**	.560**	.716**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.647**	.630**	.669**	.765**	.770**	.795**	.804**	.827**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan Kerja	50	27.00	45.00	36.7400	4.15422
Pengembangan Karir	50	30.00	45.00	39.0400	3.74144
Kinerja Karyawan	50	35.00	45.00	39.6400	3.49203
Valid N (listwise)	50				

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.26395695	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.102	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.212	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.202
		Upper Bound	.223

UJI ASUMSI

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.868	1.152
	TOTAL_X2	.868	1.152

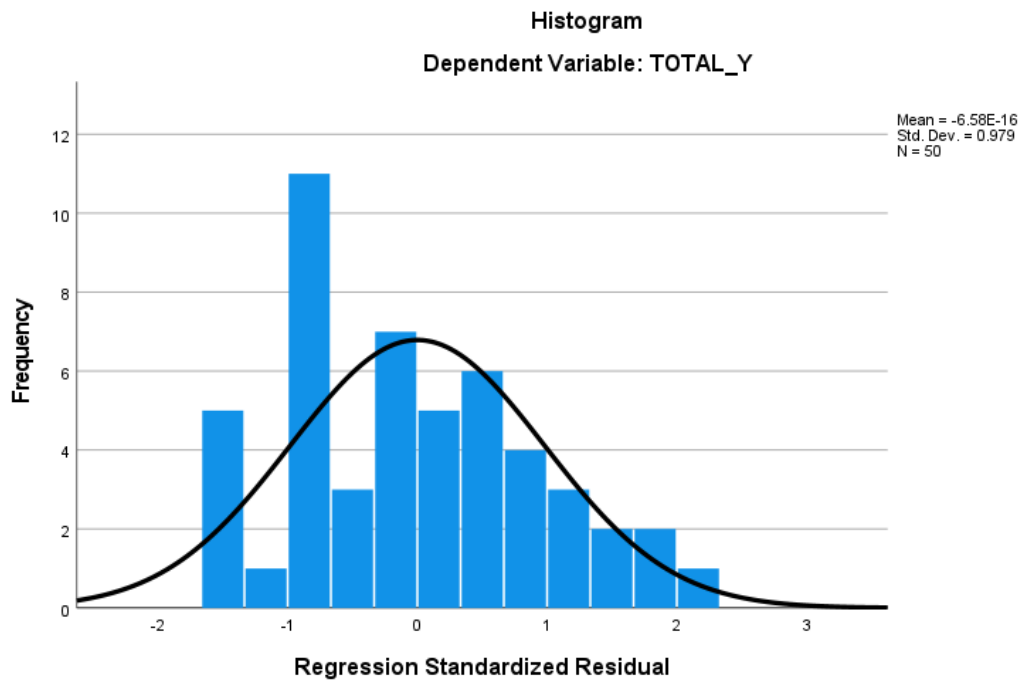
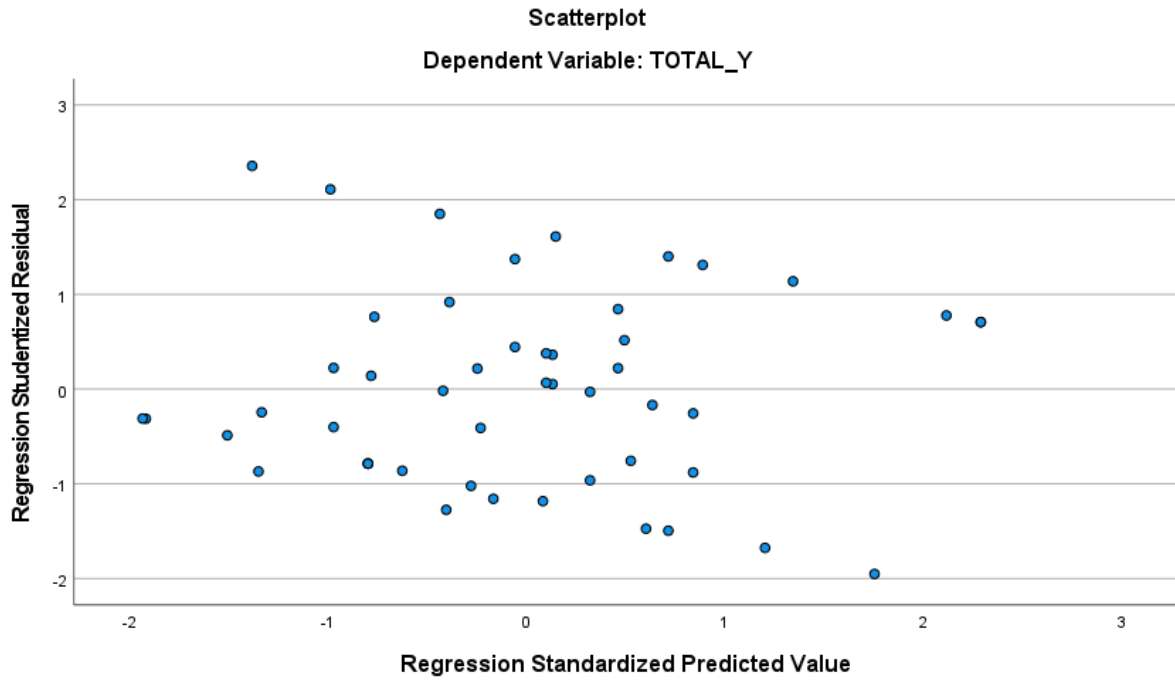
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary^b

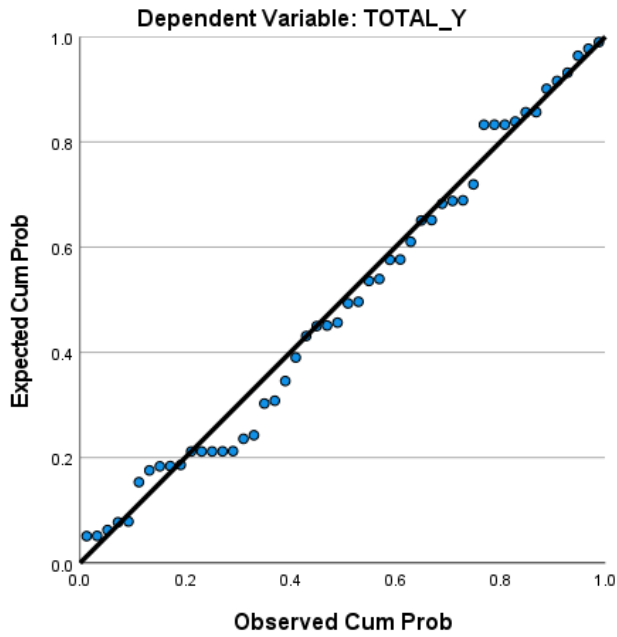
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355 ^a	.126	.089	3.333

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.26395695	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.102	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.212	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.202
		Upper Bound	.223

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.740	3.205		.855	.000
	TOTAL_X1	.878	.087	.835	10.062	.000
	TOTAL_X2	.042	.072	.048	.580	.004

a. Dependent Variable: TotalX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.880	2	170.940	64.144	.000 ^b
	Residual	125.252	47	2.665		
	Total	467.133	49			

a. Dependent Variable: TotalX1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1