

**PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR
LESTARI SEJATI JAKARTA BARAT DIVISI PROJECT**

SKRIPSI



Oleh:

RAHIMI
NIM: 2015511181

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA PROGRM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersamaini,

Nama : Rahimi

NIM : 2015511181

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang Saya ajukan ini, adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Agustus 2019

Rahimi

NIM: 2015511181

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rahimi

NIM : 2015511181

Judul Skripsi : Pengaruh

Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Jakarta, 26 Agustus 2019
Dosen Pembimbing,

Estuti Fitri H, SE., MM

**PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. FAJAR
LESTARI SEJATI JAKARTA BARAT DIVISI PROJECT**



RAHIMI
NIM: 2015511181

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Rabu tanggal 4 bulan September tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Ir. Jen Z.A. Hans, M.Sc., Ph.D
Ketua

Tandatangan
Tanggal: 4 September 2019

2. Dra. Anik Ariyanti, M.M.
Anggota 1

Tandatangan
Tanggal: 4 September 2019

3. Estuti Fitri Hartini, S.E., M.M.
Anggota 2

Tandatangan
Tanggal: 4 September 2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.
Tanggal: 4 September 2019

ABSTRAK

Pelatihan dan Promosi Jabatan merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT Fajar Lestari Sejati.

Untuk membuktikan pengaruh keduanya, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Fajar Lestari Sejati.

Penelitian ini dilakukan melalui survey dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan responden. Populasi yang ada dalam perusahaan berjumlah 60 (enam puluh) karyawan. Model analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan *software SPSS version 16.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Promosi Jabatan di PT Fajar Lestari Sejati dapat dikatakan cukup baik. Setelah dilakukan penelitian dan melalui proses analisis

data, diperoleh hasil bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan,

Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Sedangkan secara simultan Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan kontribusi sebesar 82,3% dan sisanya 17,7% Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Training and Job Promotion are two factors that are suspected to be relatively large in affecting Work Performance in PT Fajar Lestari Sejati. To prove the influence of both then, this research was conducted with the aim to determine the effect of Training and Job Promotion on Work Performance in PT Fajar Lestari Sejati.

This research is carried out through survey with sampling technique used is saturated or census sampling that is where all members of population is made as respondents. The existing population within the company is 60 (sixty) employees. Model of data analysis in this study using descriptive analysis, instrument test, classical assumption test and hypothesis test using linear regression analysis with the help of software SPSS 16.0.

The results showed that Training and Job Promotion in PT Fajar Lestari Sejati can be quite good. After doing research and through the process of data analysis, obtained results that partially Training has a significant effect on Work Performance, Job Promotion has a significant effect on work performance. While simultaneously Training and Job Promotion have a significant effect on Work Performance. With a contribution of 82,3% and the remaining 17,7% Work Performance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Training, Job Promotion, Work Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasanya penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas lindungan-Nya makas kripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. FAJAR LESTARI SEJATI JAKARTA BARAT DIVISI PROJECT” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta (STIE IPWIJA). Selain dari padai tu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Estuti Fitri H, SE., MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis .
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk menyelesaikan kuliah tepat waktu.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA yang telah memberikan dukungan, motivasi mahasiswa sehingga dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

4. Pimpinandankaryawan PT Fajar Lestari Sejati yang telahmeluangkanwaktumembantukelancaranpenelitian.
5. CivitasAkademika STIE IPWIJA yang telahmembantupenulisdalampemberianinformasidalampenyusunanskripsi.
6. Rekan-rekanmahasiswa Program SarjanaManajemen STIE IPWIJA khususnyamahasiswakelas E5/6 Sabtu yang telahmenjadikeluargaselamaperkuliahlanberlangsung.
7. KeluargatercintakhususnyaAyahandaSupari, IbundaSitiNokUmiatundanAdikTercintaFitriyahyang senantiasaikhlasmendoakanpenulissetiapwaktu.
Semogabeliauberduaselaludalamrahmatdanlindungan Allah SWT.
8. RajibGandiyang telahmemberikandukungansertasemangatuntukpenulis.
9. SahabatpenulisMulyani, Nova, Rustia, Daud, Sutrisna, Mechael, Pak Irawan, Pak Refa yang telahmenjadisahabatsekaligussaudaraterbaikuntukpenulis, semogakitasukses.
10. Kepada pihak-pihak lain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatu.

Semogabantuan dari bapak, ibudanrekan-rekanberikanmendapatimbalandari Allah SWT danpenulisjugaberharaphasilpenelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagiperusahaan, pembaca, pelakubisnis, danpihak lain sertaperkembanganilmupengetahuan.

Jakarta, 26 Agustus 2019

Penulis

Rahimi

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Sistematika Penulisan	12

BAB 2	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	LandasanTeori	13
2.2.	PenelitianTerdahulu.....	38
2.3.	KerangkaPemikiran.....	42
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1.	TempatdanWaktuPenelitian	45
3.2.	DesainPenelitian	45
3.3.	OperasionalisasiVariabel	46
3.4.	PopulasidanSampel	47
3.5.	MetodePengumpulan Data	47
3.6.	InstrumentasiVariabel.....	48
3.7.	MetodeAnalisisdanPengujianHipotesis	49
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	HasilPenelitian.....	55
4.2.	PembahasanPenelitian.....	88
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	94
5.2.	Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	StandarPenilaianHasilKerjaKaryawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project	2
Tabel 1.2.	Rata-rata PrestasiKerjaKaryawan di PT. Fajar Lestari SejatiJakarta Barat Divisi Project	2
Tabel 1.3.	JumlahPelatihanKerjaKaryawan di PT. Fajar Lestari SejatiJakarta Barat Divisi Project	6
Tabel 1.4.	JumlahPromosiJabatanKaryawan di PT. Fajar Lestari SejatiJakarta Barat Divisi Project	8
Tabel 1.5.	RekapitulasiPenilaianKaryaPegawai di PT. Fajar Lestari SejatiJakarta Barat Divisi Projecttahun 2014-2018	10
Tabel 2.1.	PenelitianTerdahulu.....	38
Tabel3.1.	RencanaPenelitian.....	45
Tabel3.2.	OperasionalVariabel.....	46
Tabel 4.1.	KarakteristikRespondenberdasarkanUmur.....	67
Tabel 4.2.	KarakteristikRespondenberdasarkanTingkat Pendidikan	68
Tabel 4.3.	KarakteristikRespondenberdasarkanJenisKelamin	69
Tabel 4.4.	KarakteristikRespondenberdasarkanLama Bekerja	70
Tabel 4.5.	HasilUjiValiditasPelatihan.....	72
Tabel 4.6.	HasilUjiReliabilitasPelatihan	72

Tabel 4.7.	HasilUjiValiditasPromosi	74
Tabel 4.8.	HasilUjiReliabilitasPromosi.....	74
Tabel 4.9.	HasilUjiValiditasPrestasiKerja	76
Tabel 4.10.	HasilUjiReliabilitasPrestasiKerja	76
Tabel 4.11.	HasilDeskripsiVariabelPelatihan.....	78
Tabel 4.12.	HasilDeskripsiVariabelPromosi	79
Tabel 4.13.	HasilDeskripsiVariabelPrestasi	80
Tabel4.14.	HasilUjiMultikolinieritas.....	82
Tabel 4.15.	HasilUjiAutokolerasi.....	82
Tabel 4.16.	HasilUjiRegresi Linier Berganda	84
Tabel 4.17.	Uji F	84
Tabel 4.18.	Uji t	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project	4
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Fajar Lestari Sejati.....	58
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas	81
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83
Gambar 4.4. Rangkuman Hasil Analisis.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner	96
Lampiran 2.	Distribusi Jawaban Responden.....	100
Lampiran 3.	Hasil Data SPSS.....	106
Lampiran 4.	Riwayat Hidup.....	120
Lampiran 5.	Kartu Bimbingan Skripsi.....	121

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LatarBelakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh prestasi kerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan seperti pemberian pelatihan dan promosi jabatan. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasikerjanya.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan pelatihan yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban

kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan.

Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang tidak memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Skor	Nilai	Bobot
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Tabel 1.2

Rata-rata Prestasi Kerja Karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2015	135	3	Sedang
2016	115	3	Sedang
2017	100	2	Rendah
2018	95	2	Rendah

Sumber PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Dari data di atas mengenai Rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2015-2018 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dilihat pada tahun 2015 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2016 prestasi kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2017 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 dan bobot rendah, pada tahun 2018 prestasi kerja karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Divisi Project sama dengan pada tahun 2017 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project. Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya.

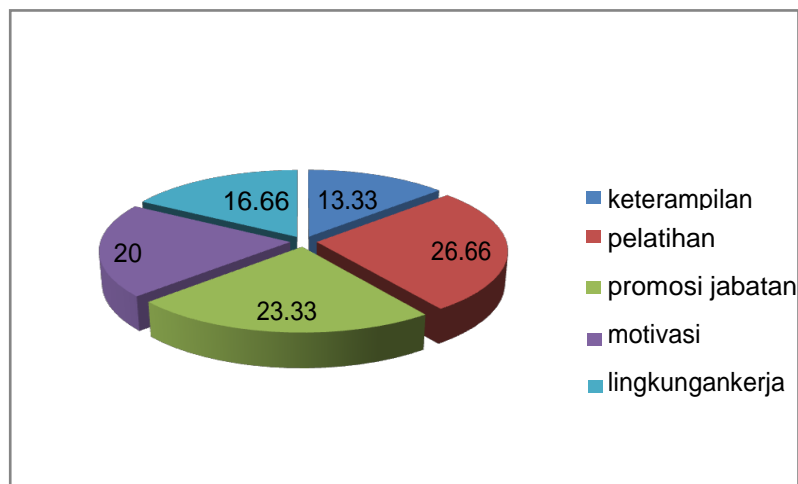
Penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, Penilaian prestasi adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan atas balas jasanya (Hasibuan, 2001:87) Selain prestasi kerja karyawan yang menjadi kewajiban karyawan di suatu perusahaan, di perusahaan terdapat hal penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Gibson (2008:124) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Diantaranya Faktor individu antara lain pelatihan dan promosi

jabatan. Setelah melakukan pra-survey kepada 60 orang karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada prestasi kerja karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di PT.Fajar Lestari



Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada prestasi kerja karyawan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project menurut responden adalah pelatihan yaitu sebesar 26.66%. Hal ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah pelatihan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat. Faktor kedua yang memberikan kontribusi terbesar yaitu promosi jabatan sebesar 23.33%.

PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat sebagai perusahaan yang bergerak dibidang architectural hardware, berdiri pada tahun 1994 PT Fajar Lestari Sejati hanya sekedar menyediakan kunci dan aksesoris pintu/jendela aluminium impor, bidang usaha DEKKSON telah berkembang menjadi penyedia produk hardware arsitektur dalam hal pengamanan dan interior gedung. Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja, PT. Fajar

Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project adalah perusahaan yang selalu mengalami naik turun dalam prestasi kerja, dimana hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan. Selain itu, permasalahan lain yang juga dihadapi PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project berkaitan dengan program pelatihan menurut anggota *staff* adalah jumlah pelaksanaan program pelatihan cenderung menurun. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru. Untuk efisiensi perusahaan, Personalia yang bertanggung jawab untuk menangani pelaksanaan program pelatihan dituntut untuk lebih selektif dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pada para pegawai.

Pada dasarnya pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja, munculnya kondisi-kondisi baru dalam dunia bisnis sangat mendorong pemimpin organisasi/perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program pelatihan yang kontinyu serta semantap mungkin (Sumidjo, 2005:20).

Untuk menjalankan program pelatihan diperlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis dan terarah sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan positif bagi perusahaan. Selain itu karena biaya untuk melakukan program pelatihan cukup besar, maka program pelatihan karyawan harus berhasil dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan agar biaya yang dikeluarkan tidak terbuang percuma.

Program pelatihan pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project dilaksanakan berdasarkan *Training Need Analysis*. Hasil dari *Training Need Analysis* akan menjadi dasar pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja. Sehingga pelaksanaan pelatihan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan dan bukan hanya menjadi kegiatan yang dijalankan sebagai kegiatan rutinitas perusahaan yang tidak memiliki hasil. Dari Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pelatihan pada PT. Fajar Lestari

Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Tabel 1.3

**Jumlah Pelatihan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project Tahun
2014 – 2018**

Tahun	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan (Orang)
2014	5	70
2015	4	66
2016	4	65
2017	3	60
2018	4	60

Sumber: PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project cenderung menurun dalam pemberian pelatihan. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih selektif dalam pemberian pelatihan dikarenakan biaya pelatihan yang besar.

Yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

1. Materi pelatihan
2. Kemampuan pelatih
3. Metode pelatihan
4. Peserta pelatihan

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Rizqi Dwi Utami (2017) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Widyawati Mashar (2015) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Niar Syah Liany (2015) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Haslinda Nurasih (2016) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Eri Sopyanti Herlina (2016) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan prestasinya (Hasibuan, 2005:113).

Pelaksanaan promosi jabatan pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project berdasarkan atas beberapa syarat yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Seorang karyawan harus memenuhi semua syarat diatas agar bisa mendapat promosi jabatan. Jika ada karyawan yang mendapat promosi jabatan, maka posisi awal karyawan akan diisi oleh karyawan lain baik itu dari karyawan lain melalui proses promosi ataupun dengan proses rekrutmen untuk mengisi kekosongan jabatan sehingga jumlah karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project tetap 60. Dari Tabel 1.4 dapat dilihat jumlah karyawan yang dipromosikan pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Tabel 1.4

Jumlah Promosi Jabatan

PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project Tahun 2014–2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mendapat Promosi (Orang)
2014	70	5
2015	66	10
2016	65	0
2017	60	3
2018	60	8

Sumber: PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project

Dari Tabel 1.4 pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan oleh PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project dari tahun 2014–2018. Belum optimalnya karyawan yang mendapat promosi dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Berdasarkan keterangan dari hal ini terjadi karena banyak ada beberapa syarat yang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan untuk mendapatkan promosi. Selain itu, kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak perusahaan berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap karyawan tertentu selalu menimbulkan pertanyaan di kalangan karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan adalah Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M (2015) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Promosi jabatan dan Mutasi terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Yoni Hermawan (2015) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Bastian Prabowo, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana (2016) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Siti Lam'ah Nasution (2017) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Mutasi jabatan, reward dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah Afyaldi (2017) melakukan penelitian dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja yang akan menunjang pelaksanaan kerja yang lebih baik. Berdasarkan wawancara dengan pegawai PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project Pemberian pelatihan dan promosi jabatan yang kadang tidak adil menyebabkan persaingan yang tidak sehat dan menyebabkan

prestasi kerja menurun. Prestasi kerja karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project dapat dilihat dari hasil PKP (Penilaian Karya Pegawai) pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.5
Rekapitulasi PKP Karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project
Tahun 2014 – 2018

Tahun	S B	%	B	%	CB	%	K	%	SK	%
2014	25	55,6	18	40	2	4,4	-	-	-	-
2015	26	57,8	13	28,9	4	8,9	1	2,2	1	2,2
2016	29	64,5	14	31,1	2	4,4	-	-	-	-
2017	25	55,6	15	33,3	2	4,4	3	6,6	-	-
2018	30	66,7	11	24,4	4	8,9	-	-	-	-
Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), CB (Cukup Baik), K (Kurang), SK (Sangat Kurang). Dengan perhitungan jumlah karyawan.										

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat Penilaian Karya Pegawai dari tahun 2014-2018 mengalami naik turun dimana pada tahun 2014-2015 mengalami penurunan prestasi kerja, lalu pada tahun 2015 sampai 2016 mengalami peningkatan prestasi kerja, lalu pada tahun 2016-2017 mengalami penurunan prestasi kerja, dan pada tahun 2017- 2018 prestasi kerja karyawan kembali naik setelah sebelumnya turun.

Faktor yang mempengaruhi promosi jabatan :

- 1) Ada lowongan jabatan

Lowongan jabatan dapat terjadi karena adanya perluasan organisasi, adanya pegawai yang berhenti, pensiun, meninggal dunia dan pindah pekerjaan

2) Penilaian kembali jabatan lama

Suatu promosi dapat diakibatkan oleh pertumbuhan atau bertambahnya tugas-tugas dan tanggung jawab jabatan, sehingga jabatan tersebut perlu dinilai dan diadakan penggolongan kembali. Ada kemungkinan jabatan tersebut dimasukkan dalam golongan jabatan atau kelas jabatan yang lebih tinggi. Apabila jabatan tersebut dimasukkan dalam kelas jabatan yang lebih tinggi dan tanggung jawab dapat terjadi karena pegawai menunjukkan kemampuan yang luar biasa atau karena pegawai diberi tambahan tugas-tugas baru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project”**.

1.2. Rumusan masalah

Bedasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project?

1.3. Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan umum penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project. Tujuan tersebut selanjutnya diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi karyawan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

1.4. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang architectural hardware.
 - b. Hasil penaaian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan dilakukan penelitian dibidang architectural hardware khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, promosi jabatan, dan prestasikerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan dan promosi jabatandalam rangka peningkatan prestasikerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan prestasi karyawan di PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau menginspirasi untuk karyawan yang berada di PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

1.5. Sistematika penulisan

Penelitian akan dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori mengenai pelatihan, promosi jabatan dan prestasi karyawan.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sample, metode pengumpulan data dan metode analisa data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang - orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) secara umum dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan sumber daya manusia secara mikro.

1. Sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk di usia produktif yang ada di sebuah negara.

2. Sumber daya manusia mikro lebih kecil cakupannya yaitu hanya sebatas individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Menurut Marwansyah (2012:8-9): didalam manajemen sumberdaya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yaitu: Perencanaan sumberdaya manusia, rekrumen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Gomes (2003:4) yang menyatakan bahwa: Aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum mencakup rancangan organisasi, staffing, sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan compliance, manajemen performansi, pengembangan pekerja dan organisasi, dan komunikasi hubungan masyarakat.

Berdasarkan kedua uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia mengatur masalah imbalan dan penilaian sumber daya manusia. Dengan kata lain bahwa pemberian kompensasi dan kinerja Karyawan merupakan bagian dari fungsi dan aspek manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2011:2): Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dari ketiga teori diatas tersebut saya simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan manajemen yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi.

2.1.1.1. Proses Penyusunan Personalia (SDM)

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Proses penyusunan personalia (staffing process) dapat dipandang sebagai serangkaian kegiatan yang dilaksanakan terus menerus untuk menjaga pemenuhan kebutuhan personalia organisasi dengan orang - orang yang tepat dalam posisi - posisi tepat dan pada waktu yang tepat.

Menurut Handoko (2012:6-9), fungsi - fungsi personalia, yaitu: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan. Meskipun setiap manajer mengemban tanggung jawab atas fungsi - fungsi tersebut sebagai bagian pekerjaan mereka, ada sejumlah kegiatan personalia khusus yang diterjemahkan dari berbagai fungsi itu, yang menjadi tugas manajer personalia, yaitu:

1. Penarikan

Manajer SDM berusaha untuk memperoleh para pelamar pekerjaan yang “qualified” untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan.

2. Seleksi

Suatu proses memilih orang - orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan.

3. Pengembangan

Merupakan program mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para karyawan agar mereka tidak menjadi usang dan untuk memenuhi keinginan - keinginan karir mereka.

4. Pemeliharaan

Pemberian balas jasa dan penghargaan, yang disediakan bagi karyawan sebagai kompensasi pelaksanaan kerja dan sebagai motivasi bagi pelaksanaan di waktu yang akan datang.

5. Penggunaan

Proses ini mencakup kegiatan perencanaan karier, perluasan pekerjaan, dan audit personalia.

Dressler (2004), menjelaskan fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan melalui:

1. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Memilih calon karyawan
4. Mengarahkan dan melatih karyawan - karyawan baru
5. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
6. Memberikan insentif dan keuntungan
7. Menilai prestasi
8. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)

9. Melatih dan mengembangkan para manajer
10. Membangun komitmen karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:9-11) menyebutkan Fungsi - Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian

Dari ketiga teori diatas tersebut saya simpulkan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah segala tindakan yang dilakukan guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Prestasi kerja

2.1.2.1. Pengertian prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2006:67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2008:94), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Hariandja (2002 :105) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/perilaku nyata yang ditampilkansesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari ketiga teori diatas tersebut saya simpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan kemampuan, pengalaman, dan motivasi untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Handoko (2003:110), program-program pelatihan dijalankan untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi, dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja agar karyawan mendapatkan posisi jabatan yang diinginkan. Handoko (2003:115) juga mengatakan bahwa para karyawan baru yang telah menjalani orientasi secara komprehensif, sebagian besar belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan sesuai yang diharapkan. Sehingga perusahaan harus membuat pelatihan dan pengembangan sesuai dengan bidang

dan tugasnya masing-masing. Hal tersebut tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, tetapi karyawan lama yang telah berpengalaman juga memerlukan pelatihan untuk mengurangi kebiasaan-kebiasaan yang buruk serta untuk mempelajari keterampilan- keterampilan baru untuk meningkatkan prestasi kerja serta untuk mendapatkan promosi

Hasibuan (2003:107) mengemukakan bahwa jika ada kesempatan bagi karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat tercapai.

Setiap anggota organisasi mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan prestasi kerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa promosi benar-benar dilakukan secara objektif.

2.1.2.3. Tujuan prestasi kerja

Dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Adapun tujuan dari prestasi kerja menurut Rivai (2004:312) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, mutasi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bias sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektivan jadwal kerja dan kondisi kerja.
5. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan Prestasi kerja karyawan digunakan untuk mengidentifikasi mereka yang akan dipromosikan, bagi para karyawan dengan adanya penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan perasaan puas dalam diri mereka atau karyawan. Karyawan itu sendiri merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada pada individu karyawan dapat diketahui.

2.1.2.4.Indikator prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000:124) indikator – indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Hubungan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kehati – hatian
6. Pengetahuan
7. Kerajinan

8. Kesetiaan
9. Keandalan kerja
10. Inisiatif

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Menurut Sikula yang dikutip Mangkunegara (2006:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Dessler (2004:216), *training is the process of teaching new employees the basic skill they need to perform their jobs* yang diartikan menjadi pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2009:211), pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan

diluarsistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Dari ketiga teori diatas tersebut saya simpulkan bahwa pelatihan bukanlah tujuan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana merupakan usaha dan tanggung jawab pimpinan tertinggi terhadap karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan adanya pelatihan akan dapat menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja, perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Dan pelatihan tersebut harus dilakukan secara terus menerus agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini. Pelatihan merupakan proses timbal balik yang bersifat membantu dan mereka yang dilatih harus aktif demi keberhasilan pelatihan tersebut agar tujuan perusahaan tercapai.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

2.1.3.2. Manfaat Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004:136), manfaat pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Manfaat untuk pelatihan.
 - a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.

- b) Memperbaiki moral pekerja.
 - c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - d) Membantu pengembangan perusahaan.
 - e) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dan aspek - aspek lainnya yang menampilkan pekerja manajer yang sukses.
2. Manfaat untuk individual.
- a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
 - b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
 - c) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pengerjaan.
 - d) Menyediakan informasi guna memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
 - e) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.
3. Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan.
- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
 - b) Memperbaiki hubungan lintas personal.
 - c) Memperbaiki moral.
 - d. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi
 - e. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja.

2.1.3.3.Langkah-langkah dalam Persiapan Pelatihan

Meskipun karyawan telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan yang memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula dengan karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja.

Sebagai bagian proses pelatihan, departemen sumber daya manusia dan para manajer harus memiliki kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran program pelatihan, isi, dan prinsip-prinsip. Berikut ini beberapa penjelasan mengenai langkah- langkah pendahuluan dalam persiapan pelatihan menurut Handoko (2003:108), yaitu:

1. **Penilaian dan Identifikasi Kebutuhan**

Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan - kebutuhan pelatihan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa masalah - masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang, kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui pelatihan jangka panjang. Pelatihan juga digunakan apabila tingkat kecelakaan atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah operasional lainnya.

2. Sasaran - sasaran Pelatihan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran ini mencerminkan perilaku dalam kondisi yang diinginkan.

3. Isi Program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran pelatihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Apapun isinya, program pelatihan hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi mereka untuk mengikuti program tersebut rendah atau tinggi agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar perlu diperhatikan.

4. Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip - prinsip belajar adalah program bersifat partisipatif, relevan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan, semakin terpenuhinya prinsip - prinsip tersebut maka pelatihan akan semakin efektif.

2.1.3.4. Teknik-teknik Pelatihan

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut Handoko (2003:110).

1. Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
2. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu: simulasi dan presentasi informasi.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan - perusahaan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat mengurangi kekurangan yang dimilikinya.

2.1.3.5. Indikator Pelatihan

Dimensi pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Sarana pelatihan

Sarana pelatihan yang baik akan membantu karyawan dalam menerima pelatihan. Sarana yang diberikan seperti fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan dan minuman, dan lain lain.

2.1.4. Promosi jabatan

2.1.4.1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan

akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Hariandja (2002:157), promosi jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar. Menurut Wahyudi (2002:166), promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2003:168), promosi jabatan adalah proses penugasan kembali seseorang karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.

Dari ketiga teori diatas tersebut saya simpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Dengan adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau dan fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik.

2.1.4.2. Tujuan promosi jabatan

Memperhatikan pengertian promosi jabatan, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tujuan secara umum dilaksanakannya program ini adalah untuk menciptakan/meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja organisasi ujuan umum

tersebut dapat terwujud karena secara khusus pelaksanaan promos jabatan akan mampu menghasilkan beberapa tujuan khusus yang merupakan sasaran.

Tujuan promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:113) antara lain:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka di promosikan karyawan lainnya.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat. Semangat kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat dengan begitu produktivitas kerjanya meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar - pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaan.

2.1.4.3. Dasar – dasar pertimbangan promosi jabatan

Pada umumnya setiap organisasi memiliki dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan tenaga kerja yang akan dipromosikan. Perbedaan tersebut terjadi karena masing-masing organisasi tentunya memiliki pertimbangan yang berbeda berdasarkan kebutuhannya. Sebelum membuat keputusan dalam promosi jabatan perlu memperhatikan beberapa hal yang menjadi dasar pertimbangan pelaksanaan promosi jabatan, karena hal ini akan mencerminkan ketelitian dan keobyektifan dalam meneliti karyawan yang berhak dipromosikan.

Namun demikian secara mendasar berbagai landasan pertimbangan promosi jabatan yang dilakukan dapat digolongkan ke dalam beberapa landasan dasar. Dasar- dasar pertimbangan promosi jabatan menurut Wahyudi (2002:170) antara lain:

1. Sistem *Achievement* (Prestasi)

Dalam sistem *Achievement*, yang dijadikan landasan oleh organisasi untuk melakukan promosi jabatan adalah prestasi dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan dasar pertimbangan ini, maka hanya tenaga kerja yang berprestasi yang dapat terus mengembangkan karirnya, sementara yang berprestasi di bawah standar akan tersisihkan. Bentuk promosi jabatan yang dapat dilakukan dengan menggunakan prestasi kerja dari pegawai sebagai landasan pertimbangan tidak terbatas pada program promosi jabatan, tetapi dasar prestasi juga dapat dan bahkan tetap untuk melaksanakan program promosi jabatan lain. Dengan dasar prestasi kerja berarti program promosi jabatan dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara kemampuan seseorang dengan standar kemampuan dari suatu jabatan tertentu. Karena sistem *merit* hanya berdasarkan pada prestasi kerja seseorang dan mengabaikan fakto-faktor lain seperti senioritas, kekeluargaan dan lain-lain, maka hasilnya akan objektif.

2. Sistem Senioritas

Landasan promosi jabatan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah senioritas seorang pegawai. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Sistem senioritas pada dasarnya merupakan salah satu bentuk penghargaan organisasi kepada tenaga kerja atas kesetiaan dan dedikasi kepada organisasi. Karena itu

sistem ini akan mendorong tenaga kerja untuk bersikap lebih loyal dan setia kepada organisasinya.

3. Sistem Nepotisme (*Nepotism*)

Dibandingkan dengan sistem-sistem sebelumnya, maka sistem ini merupakan sistem promosi jabatan yang paling bersifat subyektif. Dasar pertimbangan yang dipergunakan dalam sistem ini adalah hubungan keluarga, kenalan, koneksi. Sistem nepotisme biasanya dapat dijumpai dalam perusahaan-perusahaan milik keluarga. Tidaklah aneh apabila semua jabatan kunci dalam perusahaan keluarga tersebut dipegang oleh mereka yang masih mempunyai hubungan keluarga.

2.1.4.4.Syarat – syarat promosi jabatan

Untuk melaksanakan promosi jabatan harus ditetapkan terlebih dahulu syarat- syarat promosi, tentu saja syarat-syarat itu tidak sama untuk semua jabatan yang dibutuhkan karena kemampuannya yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu tidak selalu sama, misalnya untuk kepala bagian umum berbeda dengan kepala biro kepegawaian.

Kedudukan seorang karyawan pada umumnya ditentukan dalam surat keputusan pimpinan organisasi atau perusahaan tentang pengangkatan baik yang menyangkut tingkat jabatan atau kedudukan maupun tingkat sistem upah yang berlaku, sedangkan hak dan kewajiban merupakan hal yang timbul karena jabatan dan keduanya harus seimbang.

Dibawah ini adalah kewajiban pegawai yang pada umumnya dilaksanakan pada organisasi atau perusahaan menurut Hasibuan (2003:111):

1. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian- perjanjian dalam menjalankan mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya, dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3. Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan baik kualitas maupun kuantitas, dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Kerjasama

Karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara semua karyawan.

5. Kecakapan

Karyawan cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Biasanya bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

6. Loyalitas

Karyawan loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan perusahaannya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaannya.

7. Kepemimpinan

Harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerjasama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Harus mampu menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8. Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9. Pendidikan

Karyawan telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Kewajiban-kewajiban diatas merupakan bahan pertimbangan utama bagi seorang karyawan. Bila karyawan tersebut melaksanakannya dengan baik maka

karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan dari pimpinannya yang antara lain berupa pembinaan promosi jabatan tanpa mengabaikan formasi yang ada.

Syarat - syarat promosi untuk setiap jabatan tidak sama antara jabatan satu dengan jabatan yang lainnya tergantung dari tingkat kebutuhan perusahaan dan tingkat kemampuan dari karyawan itu sendiri.

2.1.4.5. Jenis – jenis promosi jabatan

Setelah kita ketahui bahwa pada dasarnya promosi adalah perubahan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Tetapi ada beberapa ahli membagi promosi kedalam beberapa jenis, diantaranya adalah Hasibuan (2003:115) yang membagi promosi ke dalam jenis-jenis promosi jabatan sebagai berikut :

1. Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Suatu bentuk promosi yang dilaksanakan untuk jangka waktu sementara, promosi ini biasanya digunakan apabila harus mengisi suatu jabatan kosong untuk sementara waktu karena pejabat yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau mengikuti pendidikan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang pegawai diangkat untuk sementara yang melaksanakan tugas-tugas jabatan yang bersangkutan.

2. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

Promosi ini bersifat tetap.

3. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*)

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah. Organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karyawan yang sangat baik dalam promosi atau jabatan sekarang. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya itu.

2.1.4.6.Indikator promosi jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda – beda mengenai indikator – indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan. Hasibuan (2012:

111-113). Merumuskan indikator – indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran
2. Disiplin
3. Prestasi kerja
4. Kerja sama
5. Loyalitas
6. Kepemimpinan
7. Komunikatif
8. Pendidikan

2.2. Penelitian Terdahulu.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Utami (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, dan Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk	Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Mutasi Kerja, Prestasi Kerja	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan kerja, promosi jabatan, dan mutasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Terdapat variabel pelatihan kerja, promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat variabel mutasi kerja
2	Mashar (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu	Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja	Analisis regresi sederhana	Ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja	Terdapat variabel pelatihan kerja, Prestasi Kerja	Terdapat perbedaan waktu dan tempat penelitian

3	Liany (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey	Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja	Analisis Deskriptif	Ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan kerjaterhadap prestasi kerja	Terdapat variabel pelatihan kerja, Prestasi Kerja	Terdapat perbedaan waktu dan tempat penelitian
4	Nurasiah (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)	Pelatihan kerja, kompensasi dan prestasi kerja karyawan	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh secara signifikan antara Pelatihan kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan	Terdapat variabel pelatihan kerja, Prestasi Kerja	Terdapat variabel kompensasi
5	Herlina (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung	Pendidikan, Pelatihan, Prestasi Kerja	Analisis Deskriptif	Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT.KAI (Persero) Bandung	Terdapat variabel pelatihan kerja, Prestasi Kerja	Terdapat variabel pendidikan

6	Isa Indrawan (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan	Promosi Jabatan, Mutasi, Prestasi Kerja	Analisis regresi berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara Promosi jabatan dan Mutasi terhadap prestasi kerja	Terdapat variabel promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat variabel mutasi kerja
7	Hermawan (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya	Promosi Jabatan, Prestasi kerja	Analisis regresi sederhana	Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya	Terdapat variabel promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat perbedaan waktu dan tempat penelitian
8	Prabowo, Al Musadieg dan Ruhana (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Promosi Jabatan Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Prestasi Kerja Karyawan	Analisis statistik deskriptif dan analisis jalur	Promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Terdapat variabel promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat variabel motivasi kerja

9	Nasution (2017)	Pengaruh Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV	Mutasi, Reward, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja	Analisis regresi sederhana	Mutasi jabatan, reward dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan	Terdapat variabel promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat variabel mutasi dan reward
10	Afyaldi (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Promosi Jabatan Prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Sederhana	Ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja	Terdapat variabel promosi jabatan, Prestasi Kerja	Terdapat Variabel Kinerja

Sumber: Dari jurnal

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut tingkat prestasi kerja yang berada di PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project dan dari beberapa faktor membuat penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh dari pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja di PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Projectkertekaitan antara masing – masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan

Pelatihan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project ada pengaruh terhadap prestasi kerja yangdihadapi permasalahan saat ini oleh PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Projectberkaitan dengan program pelatihan telah terjadi penurunan program pelatihan sehinga berdampak terhadap prestasi kerja seperti munurunya kinerja karyawan, kurangnya keterampilan karyawan, dan banyaknya kesalahan pekerjaan yang terjadi.

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

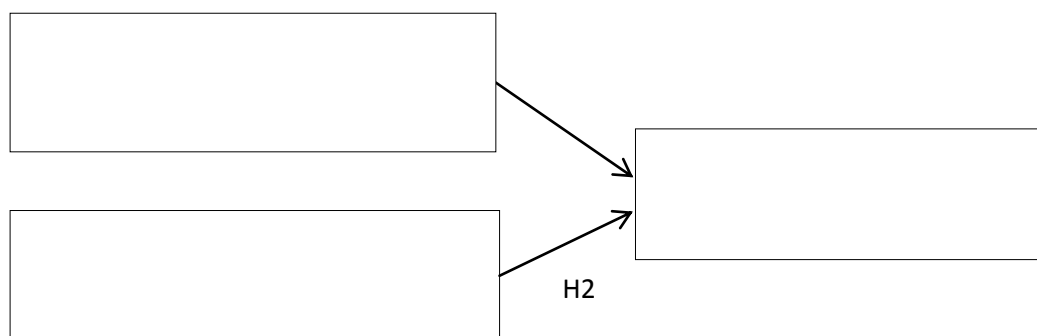
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja

Promosi jabatan di PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project ada pengaruh terhadap prestasi kerja yang dihadapi permasalahan saat ini oleh PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project berkaitan dengan program promosi jabatan telah terjadi penurunan program promosi jabatan sehingga berdampak terhadap prestasi kerja.

Promosi Jabatan mempunyai arti penting bagi para karyawan secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, karyawan akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan promosi jabatan

terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Oleh karna itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif tentang pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.
2. Terdapat pengaruh yang positif tentang promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi

Project dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.

Rencana penelitian

Kegiatan	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■																														
Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■																								
Pengumpulan Data																																
Analisis Data																																
Pelaporan Proposal																																
KKL																																
Penyusunan Proposal																																
Sebar Kuesioner																																
Uji Validitas dan Reliabilitas																																
Pengumpulan Skripsi																																
Sidang Skripsi																																

3.2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:36),

penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel pelatihan (X1), promosi jabatan (X2), dan prestasi kerja (Y).

3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala likert
Pelatihan (X1) Definisi pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Hasibuan (2014:219),	Instruktur Peserta Materi Metode pelatihan Sarana pelatihan Mangkunegara (2006:46),	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	1 – 5
Promosi jabatan (X2) Definisi promosi jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar. Hariandja (2002:157),	Kejujuran Disiplin Prestasi kerja Kerja sama Kepemimpinan Hasibuan (2012:111-113).	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	1 – 5

Prestasi kerja (Y) Definisi prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2006:67),	Pengetahuan	1,2	1 – 5
	Kerajinan	3,4	
	Kesetiaan	5,6	
	Kualitas kerja	7,8	
	Kuantitas kerja	9,10	
	Fuad Mas'ud (2004)		

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010:99). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project yang berjumlah 60 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan dari 60 Karyawan PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Jumlah sampel ditentukan dengan sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. hal ini sering dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil Sugiyono (2013:117).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas Karyawan baik di kantor PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu pelatihan, promosi jabatan, dan prestasi kerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran Ghozali (2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS versi 16.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana

butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (Kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3. Deskripsi Variabel X1, X2, dan Y

Data variabel X1, X2, dan Y berasal dari jawaban 10 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritis adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten.

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R²), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X₁ = pelatihan

X₂ = promosi jabatan

Y = prestasi kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi promosi jabatan

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien

regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh promosi kerja terhadap prestasi kerja.

Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

1. Uji hipotesis t

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1o : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H1a : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t < α , maka H1o ditolak dan H1a diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.
- Jika Sig t > α , maka H1o diterima dan H1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2o : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H2a : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh promosi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

2. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } F$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.
- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi jabatan pada PT Fajar Lestari Sejati Jakarta Barat Divisi Project.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

Daftar Pustaka

- Afyaldi. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara: Medan
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dessler. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jilid 1. Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Effendi H, Marihot Tua. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak kedua. Erlangga: Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Jakarta.
- Handoko. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE: Yogyakarta.
- . (2012). *Manajemen*. Edisi ke-2. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- . (2003). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.

- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keenambelas. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo.:SuadHusnan.: (2000). *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. BPFE UGM: Jogjakarta.
- Herlina, EriSopyanti. (2016). *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Persero Bandung*. Jurnal. Universitas Pendidikan Indonesia: Bandung.
- Hermawan, Yoni. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. POS I Indonesia (Persero) Tasikmalaya*. Skripsi. FKIP UNSIL.
- Hersi. (2005). *Studi Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos II Semarang*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Indrawan, Isa. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*. Jurnal ilmiah "INTEGRITAS" Vol.1 No.3
- Kaswan. (2011). *Pelatihan & Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Liany, NiarSyah. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. BPR NBP 30 Ciwidey*. Skripsi. Universitas Islam: Bandung.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.

- _____. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mashar, Widyawati. (2015). *Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja di Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. E-Journal. Universitas Pasir Pangaraian: Medan.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mulyanto, Heru.; Anna, Wulandari. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis, CV Agung*: Semarang.
- Mundrajad, Kuncoro. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Nasution, Siti Lam'ah. (2017). *Pengaruh Mutasi, Reward dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV*. STIE Labuhan Batu: Medan.
- Nurasiah, Haslinda. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerjasama dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)*. Undergraduate (S1) thesis. Universitas Islam Negeri Alauddin: Makassar.
- Prabowo, Bastian.; Al Musadieq, Mochammad.; Ruhana, Ika. (2016). *Promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 32. No. 1
- Purnomo, Agung S. (2006). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Mitra di Kartasura*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Restiani: Surakarta.
- Rivai. (2004). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. PT. Ganudra Pustaka Utama: Jakarta.
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak kesembilan: Jakarta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama. YKPN: Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta: Bandung.
- . (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- . (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- . (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Alfabeta: Bandung.
- Sumidjo, (2005). *Kepemimpinandan Motivasi*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Umar, Husein. (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Cetakan ke 6, PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Utami, RizqiDwi. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, dan Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk*. Skripsi. Universitas Nusantara PGRI: Kediri.
- Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita: Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-4. Edisi ke-6 Buku 1. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

KUESIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR LESTARI SEJATI JAKARTA BARAT DIVISI PROJECT

PETUNJUK:

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan tanpa tekanan
2. Identitas dan isi jawaban yang diberikan akan dijagakerahasiaannya
3. Pertanyaan dijawab dengan memberikan kode 1,2,3,4,5. Setiap responden hanya diberi kesempatan untuk memilih satu jawaban, adapun makna angka tersebut adalah:
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Kurang Setuju (KS)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Bagian I : Identitas Responden

No Responden :
Umur :
Pendidikan :
JenisKelamin(L/P) :
LamaBekerja :

Bagian II
(Beri tanda (√) pada setiap jawaban yang anda pilih)

No	Pernyataan Variabel : Pelatihan	SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1	Instrukturahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan.					
Peserta						
3	Bapak/Ibu bersemangat mengikuti pelatihan.					
4	Setelah mengikuti pelatihan, Bapak/Ibu meningkatkan prestasi kerja.					
Materi						
5	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap dan dengan mudah dipahami.					
6	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerjasaya.					
Metode Pelatihan						
7	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik.					
8	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan.					
Sarana Pelatihan						
9	Ruangan yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan.					
10	Fasilitas yang disediakan perusahaan dalam pelatihan sesuai dengan yang saya harapkan.					

Pernyataan Variabel : Promosi	SS	S	E
ran			
laksanaan promosi jabatan oleh perusahaan dilakukan secara objektif.			
aryawan yang sikap jujur dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama perusahaan dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.			
pak/Ibu tepat waktu dalam segala hal.			
pak/Ibu dalam bekerja menjadikan standar promosi sebagai dasar dalam bekerja.			
Kerja			
usahaan memberikan jaminan peningkatan karier yang jelas.			
usahaan menjamin keadilan dalam pemberian promosi.			
ma			
pak/Ibu memberikan kontribusi kepada tim dalam setiap kegiatan.			
pak/Ibu membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.			
impinan			
asansaya mengambil keputusan dengan tepat.			
asansaya memberikan keteladanan yang baik kepada bawahan.			

No	Pernyataan Variabel : Prestasi Kerja	SS	S	KS	TS	STS
Pengetahuan						
1	Volume pekerjaan Bapak/Ibu cukup dengan kapasitas diri anda.					
2	Karyawan memiliki kemampuan menganalisis pekerjaan.					
Kerajinan						
3	Perusahaan memberikan awards kepada karyawan yang kinerjanya baik.					
4	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tulus.					
Kesetiaan						
5	Bapak/Ibu setia terhadap institusi.					
6	Bapak/Ibu setia terhadap pimpinan.					
Kualitas Kerja						
7	Hasil kerja karyawan memuaskan.					
8	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Kuantitas Kerja						
9	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana.					
10	Bapak/Ibu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.					

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL PELATIHAN (X1)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	4.6
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
6	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
8	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	42	4.2
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36	3.6
10	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.6
11	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
13	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
15	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	40	4
16	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
18	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
19	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46	4.6
20	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
21	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
22	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
23	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	40	4
24	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34	3.4
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
26	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	42	4.2
27	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	42	4.2
28	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	42	4.2
29	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.6
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
32	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
33	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	38	3.8
34	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4

Nomor Responden	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
35	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	42	4.2
36	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
39	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26	2.6
40	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
41	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	4.6
42	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
43	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36	3.6
44	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	38	3.8
45	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	42	4.2
46	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
48	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4.4
49	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	36	3.6
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.8
51	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	41	4.1
52	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42	4.2
53	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45	4.5
54	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	43	4.3
55	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	41	4.1
56	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	4.6
57	3	4	5	2	5	4	5	4	5	5	42	4.2
58	4	5	4	2	5	4	5	4	3	3	39	3.9
59	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	36	3.6
60	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	39	3.9
Σ	4.067	4.233	4.167	4.033	4.117	4.183	4.15	4.217	4.05	4.283	41.5	4.15

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4.3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
6	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3.7
9	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
10	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	38	3.8
11	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	39	3.9
12	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
14	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.6
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3.7
16	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
18	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
19	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4.7
20	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	41	4.1
23	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	38	3.8
24	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	40	4
25	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
26	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4.3
27	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3.7
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
30	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.6
31	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.6
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
33	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33	3.3
34	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4

Nomor Responden	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
35	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4.3
36	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	39	3.9
37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4.3
38	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33	3.3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
40	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.6
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
42	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	4.7
44	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43	4.3
45	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3.7
46	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33	3.3
47	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
48	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
49	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.4
50	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	39	3.9
51	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	42	4.2
52	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	43	4.3
53	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44	4.4
54	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	44	4.4
55	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	41	4.1
56	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	4.5
57	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	41	4.1
58	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	42	4.2
59	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	3.4
60	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	39	3.9
Σ	4.15	4.3	4.133	4.233	4.15	4.233	4.2	4.067	4.117	4.033	41.616667	4.1616667

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	3.5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
10	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	40	4
11	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
12	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
14	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
15	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	3.5
16	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
23	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	40	4
24	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	3.5
25	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
28	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	3.5
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
30	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
31	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
34	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
35	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
36	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	40	4
37	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
38	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
40	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5

NomorResponden	JawabanResponden										Total Nilai	Nilai Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
42	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
44	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45	4.5
45	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	3.5
46	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
47	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
49	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45	4.5
50	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35	3.5
51	3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	42	4.2
52	4	5	4	2	3	4	4	3	5	4	38	3.8
53	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44	4.4
54	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	44	4.4
55	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	42	4.2
56	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	44	4.4
57	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	41	4.1
58	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45	4.5
59	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36	3.6
60	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	41	4.1
Σ	4.133	4.167	4.183	4.117	4.083	4.033	4.183	4.05	4.05	4.033	41.033333	4.1033333

Lampiran 3. Hasil Data SPSS

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-35 TAHUN	38	63.3	63.3	63.3
36-52 TAHUN	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	31	51.7	51.7	51.7
S1	28	46.7	46.7	98.3
S2	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

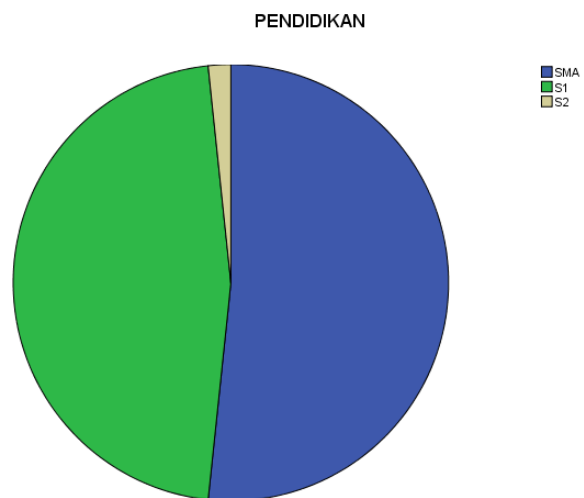
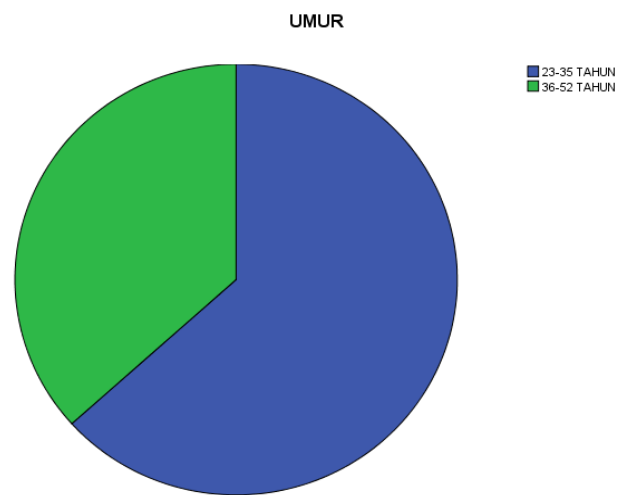
JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	31	51.7	51.7	51.7
PEREMPUAN	29	48.3	48.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

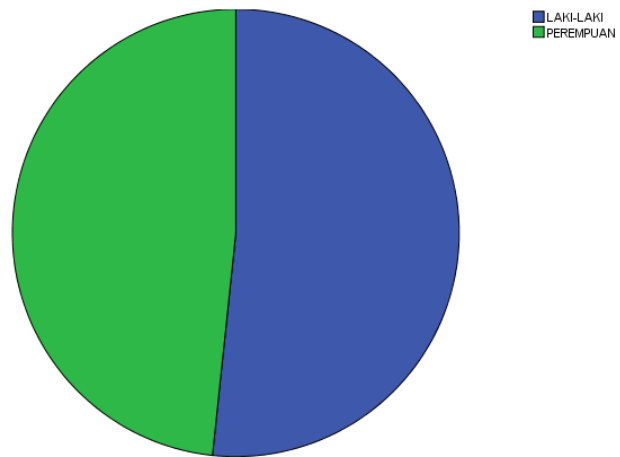
LAMA_BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 TAHUN	23	38.3	38.3	38.3
6-11 TAHUN	37	61.7	61.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

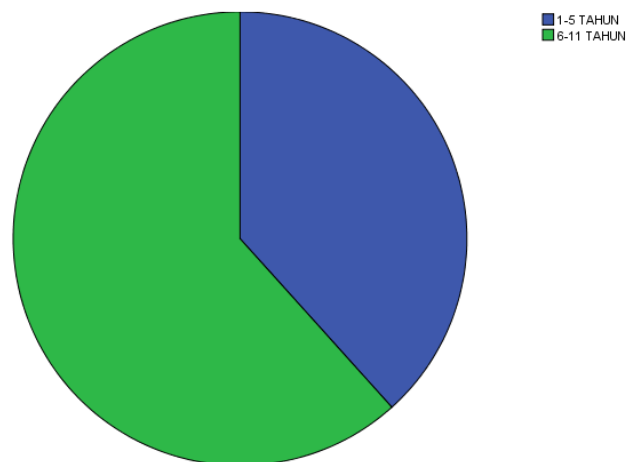
Chart Karakteristik Responden



JENIS_KELAMIN



LAMA_BEKERJA



Hasil Uji Validitas

PELATIHAN

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PELATIHAN_1	37.4333	13.911	.406	.745
PELATIHAN_2	37.2667	13.250	.536	.728
PELATIHAN_3	37.3333	14.124	.321	.757
PELATIHAN_4	37.4667	13.779	.314	.761
PELATIHAN_5	37.3833	14.173	.367	.750
PELATIHAN_6	37.3167	13.000	.561	.723
PELATIHAN_7	37.3500	14.265	.333	.755
PELATIHAN_8	37.2833	13.291	.534	.728
PELATIHAN_9	37.4500	13.709	.436	.741
PELATIHAN_10	37.2167	13.325	.480	.735

PROMOSI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PROMOSI_1	37.4667	18.287	.576	.837
PROMOSI_2	37.3167	18.525	.596	.836
PROMOSI_3	37.4833	19.373	.441	.849
PROMOSI_4	37.3833	18.478	.513	.843
PROMOSI_5	37.4667	18.185	.594	.836
PROMOSI_6	37.3833	18.342	.601	.835
PROMOSI_7	37.4167	18.281	.601	.835
PROMOSI_8	37.5500	19.404	.496	.844
PROMOSI_9	37.5000	17.983	.622	.833
PROMOSI_10	37.5833	19.027	.513	.843

PRESTASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRESTASI_1	36.9000	20.058	.627	.868
PRESTASI_2	36.8667	20.151	.644	.866
PRESTASI_3	36.8500	20.028	.631	.867
PRESTASI_4	36.9167	19.773	.614	.869
PRESTASI_5	36.9500	20.557	.572	.872
PRESTASI_6	37.0000	20.881	.576	.871
PRESTASI_7	36.8500	19.892	.680	.864
PRESTASI_8	36.9833	20.796	.607	.869
PRESTASI_9	36.9833	20.864	.542	.874
PRESTASI_10	37.0000	20.644	.591	.870

Hasil Uji Reliabilitas

PELATIHAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.766	10

PROMOSI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.853	10

PRESTASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.881	10

Hasil Statistik Deskriptif

Statistics

PELATIHAN

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		41.5000
Median		42.0000
Mode		42.00 ^a
Minimum		26.00
Maximum		50.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

PROMOSI

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		41.6167
Median		43.0000
Mode		43.00
Minimum		30.00
Maximum		50.00

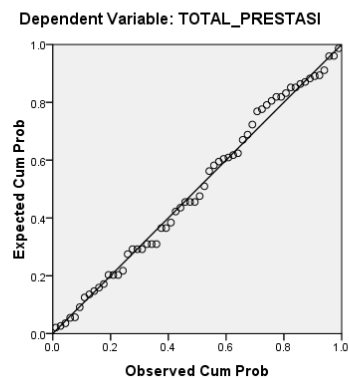
Statistics

TOTAL_PRESTASI

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		41.0333
Median		41.5000
Mode		45.00
Minimum		30.00
Maximum		50.00

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinieritas

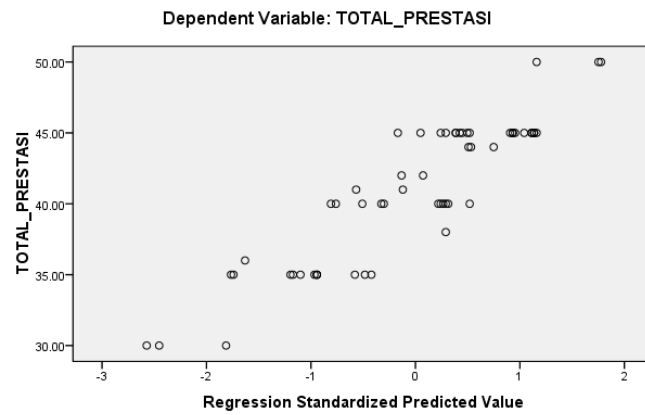
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	.782	1.278
	PROMOSI	.782	1.278

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.300

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Hasil Uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.907 ^a	.823	.817	2.13190	2.300

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, TOTAL_PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1204.868	2	602.434	132.549	.000 ^a
	Residual	259.065	57	4.545		
	Total	1463.933	59			

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, TOTAL_PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.148	3.115		.048	.962
	PELATIHAN	.054	.077	.044	.697	.489
	PROMOSI	.929	.066	.886	14.064	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI

Distribusi nilai r_{tabel} Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Degrees of freedom for Denominator

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Lampiran 4. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Rahimi, dilahirkan di Pekalongan, Propinsi Jawa Tengah pada tanggal 20 Januari 1992, anak pertama dari dua bersaudara buah hati dari pasangan suami-istri Bapak Supar dan Ibu Nok Umi.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1998-2004 di SD Negeri 07 Petang Cibubur, Jakarta Timur. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2004-2007 di SMP Negeri 258, Jakarta Timur. Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2007-2010 Jurusan Akuntansi di SMK Bina Pendidikan 2 Bogor, Jawa Barat. Kemudian pada tahun 2015 mempunyai kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, yaitu melanjutkan kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Jurusan Manajemen SDM dan Lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2010 diterima menjadi karyawan PT Grapundi Puspita Bangsa, penempatan di "*Bee Pre School*" sebagai Staff Administrasi di Kota Wisata Cibubur, tahun 2011 mengundurkan diri dari perusahaan dan pindah ke PT Uni Belva sebagai Staff Administrasi. Kemudian pada tahun 2012 mengundurkan diri dari perusahaan dan pindah ke PT Fajar Lestari Sejati, mendapat tiga kali promosi kerja yang awalnya dari SA (*sales advisor*) di Toko Mitra 10 Cibubur, pada tahun 2013 dipromosikan menjadi staff administrasi di kantor pusat Jakarta Barat, dan pada tahun 2016 dipromosikan menjadi staff marketing sampai sekarang.

Hormat Saya,

Rahimi

