

BAB IV

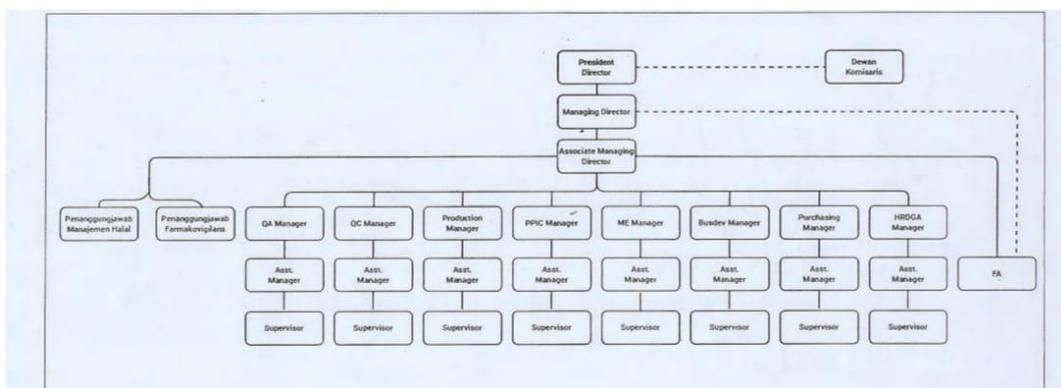
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Catur Dakwah Crane Farmasi adalah sebuah Perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri farmasi. Kantor dan pabrik terletak di Jl. Olympic Raya Blok A4-A, Kawasan Industri Sentul, Babakan Madang, Bogor 16810. PT. Catur Dakwah Crane Farmasi (selanjutnya PT. CDCF). Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan industri farmasi PMDN (Penanam Modal Dalam Negeri) yang difokuskan pada produk hormonal, khususnya produk kontrasepsi hormonal. Sementara kepemilikan keseluruhan adalah putra-putri Indonesia. PT. Catur Dakwah Crane Farmasi memiliki tujuan yang mudah dan jelas, yaitu membantu masyarakat yang membutuhkan kami, dengan terus untuk memajukan kesehatan melalui produk-produk yang langsung dirasakan manfaatnya oleh masyarakat itu sendiri. Kami yakin, bahwa di masa depan Indonesia akan menjadi lebih baik melalui program-program Keluarga Berencana.

Sebanyak kurang lebih 200 orang aktif sebagai karyawan pada Perusahaan ini yang tersebar di beberapa divisi. Dan berikut struktur organisasi yang ada pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.



Sumber : Data Perusahaan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Catur Dakwah Crane Farmasi

Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

"Menjadi Perusahaan Farmasi yang Handal Dalam Memproduksi Produk yang Berkualitas Untuk Memberikan Manfaat Kepada Konsumen".

b. Misi

1. Menetapkan sasaran mutu secara rutin setiap tahunnya yang melibatkan semua komponen organisasi dengan didasari dengan komitmen yang tinggi untuk mencapai produk yang berkualitas.
2. Selalu berusaha untuk melakukan peningkatan kompetensi dan kualifikasi sumber daya manusia yang terlibat di dalam setiap proses untuk menjamin konsistensi pencapaian kualitas produk.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, menunjukkan seperti apakah demografi karyawan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi sebagai responden, dilihat dari jenis kelamin, usia, Pendidikan, masa kerja, dan banyaknya pelatihan dari periode 1 tahun terakhir. Berikut tabel karakteristik yang bisa disajikan (data SPSS terlampir)

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	45	64,3%
	Perempuan	25	45,7%
Jumlah		70	100%
Usia	18 th - 30 th	15	21,4%
	31 th - 40 th	52	74,3%
	40 th ke atas	3	4,3%
Jumlah		70	100%
Pendidikan	SLTP/SLTA	55	78,6%
	Diploma	3	4,3%
	Sarjana	12	17,1%
Jumlah		70	100%
Masa kerja	0-2 th	1	1,4%
	2 th - 5 th	18	25,7%

	5 th -10 th	26	37,1%
	10 th Ke atas	25	35,7%
Jumlah		70	100%
Jumlah pelatihan dalam 1 tahun	1 kali	0	0,0%
	2 kali	70	100%
	3 kali	0	0,0%
	4 kali	0	0,0%
Jumlah		70	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Tabel di atas menunjukkan bahwa jika dilihat dari jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi, identik dengan laki-laki, dapat dilihat dari tabel di atas yaitu responden laki-laki sebanyak 64,3% dibandingkan Perempuan sebanyak 45,7% jadi dapat disimpulkan dari populasi karyawan pada bagian produksi, *Quality Control (QC)*, dan *Quality Assurance (QA)* Sebagian besar adalah laki-laki.

Dari segi usia, karyawan PT.Catur Dakwah Crane Farmasi yang ada pada bagian produksi, QC dan QA yang berusia 18 sampai 30 tahun adalah sebanyak 21,4% kemudian usia 31 hingga 40 tahun sebesar 74,3%, dan yang berusia 40 tahun ke atas sebanyak 4,3% Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif rentang usia 31 sampai 40 tahun yang banyak menjadi karyawan di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi

Kemudian Dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di bagian produksi, QC dan QA PT.Catur Dakwah Crane Farmasi paling tinggi adalah lulusan SLTP/SLTA sederajat yang jumlahnya mencapai 78,6% dan disusul dengan tingkat pendidikan Diploma sebesar 4,3%, dan lulusan sarjana sebanyak 17,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir untuk karyawan PT.Catur Dakwah Crane Farmasi yang paling banyak adalah lulusan SLTA dan Sarjana.

Pada masa kerja karyawan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi, untuk masa kerja 0 sampai 2 tahun mencapai 1,4%, lalu masa kerja dua sampai lima tahun sebanyak 27,5% kemudian untuk masa kerja 5 sampai 10 tahun adalah sebesar 37,1%, dan untuk masa kerja 10 tahun ke atas adalah sebanyak 35,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa masa kerja paling banyak di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi adalah lima sampai sepuluh tahun.

Pada banyaknya pelatihan selama kurun waktu 1 tahun terakhir, 100% karyawan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi melakukan pelatihan selama 2 kali pelatihan yang diadakan oleh internal perusahaan.

4.1.3 Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 70 responden karyawan PT .Catur Dakwah Crane Farmasi, yang terdiri dari 40 karyawan bagian produksi, 6 karyawan bagian QA dan 24 karyawab bagian QS, penulis menyajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Berikut tabel deskripsi tanggapan responden terhadap 2 variabel bebas yaitu pelatihan dan pengembangan karier dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut penulis sajikan tanggapan responden atas pernyataan pada variabel pelatihan.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		Skala Penafsiran	
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	F(X)	M
1	Instruktur kompeten	0	0%	2	2,9%	2	2,9%	45	64,3%	21	30%	295	4,21
2	Penyampaian materi	0	0,0%	2	2,9%	2	2,9%	42	60%	24	34,3%	298	4,25
3	Peserta Penuh semangat	0	0,0%	2	2,9%	1	1,4%	41	58,6%	26	37,1%	301	4,30
4	Peserta Antusias	1	1,4%	4	5,7%	3	4,3%	34	51,3%	26	37,1%	284	4,05
5	Materi relevan	0	0,0%	1	1,4%	2	2,9%	42	60%	25	35,7%	301	4,30
6	Materi berkualitas	0	0,0%	1	1,4%	1	1,4%	45	64,8%	23	32,9%	300	4,28
7	Metode meyenangkan	0	0,0%	1	1,4%	3	4,3%	45	64,8%	21	30%	296	4,22

8	Metode dapat difahami	0	0,0%	0	0,0%	6	8,6%	44	62,9%	20	28,6%	294	4,20
9	Meningkatkan kualitas kerja	0	0,0%	0	0,0%	3	4,3%	42	60%	25	35,7%	302	4,31
10	Meningkatkan kinerja	0	0,0%	0	0,0%	4	5,7%	42	60%	24	34,3%	300	4,28
Rata-rata		0,1	0,14%	1,3	1,86%	2,7	3,87%	42,2	60,7	23,5	33,5		

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Berdasarkan sajian tabel di atas untuk variabel pelatihan yang terdiri dari indikator instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada pernyataan pertama yaitu instruktur yang kompeten sebanyak 2,9% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 64,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 30,0% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang instruktur pelatihan yang kompeten PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kedua yaitu instruktur yang ahli dalam menyampaikan materi sebanyak 2,9% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60% responden menjawab setuju, dan sebanyak 34,3% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang instruktur pelatihan yang ahli dalam menyampaikan materi PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan ketiga peserta mengikuti pelatihan dengan semangat yaitu sebanyak 2,9% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 58,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 37,1% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang peserta mengikuti pelatihan dengan semangat PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan keempat peserta antusias mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 5,7% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 51,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 37,1% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang peserta antusias mengikuti pelatihan di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kelima materi yang relevan yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60% responden menjawab setuju, dan sebanyak 35,7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,30 . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan materi yang relevan di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan keenam materi yang berkualitas yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 64,8% responden menjawab setuju, dan sebanyak 32,9% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan materi yang berkualitas di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan ketujuh metode pelatihan yang menyenangkan yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 64,8% responden menjawab setuju, dan sebanyak 30,0% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,22 . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan metode pelatihan yang menyenangkan di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kedelapan metode pelatihan dapat difahami yaitu sebanyak 8,6% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 62,9% responden menjawab setuju, dan sebanyak 28,6% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju dengan pernyataan metode pelatihan yang mudah difahami di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kesembilan pelatihan meningkatkan kualitas kerja yaitu sebanyak sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60,0% responden menjawab setuju, dan sebanyak 35,7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan pelatihan meningkatkan kualitas kerja di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kesepuluh pelatihan meningkatkan kinerja yaitu sebanyak sebanyak 5,7% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60,0% responden menjawab setuju, dan sebanyak 34,3% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan pelatihan meningkatkan kinerja di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel pelatihan setelah di rata-rata didapatkan data sebanyak 0,4% responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,6% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 3,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 33,6% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju untuk seluruh pernyataan pada variabel pelatihan di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		Skala penafsiran	
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	F(x)	M
1	Sesuai ketentuan	0	0,0%	1	1,4%	3	4,3%	45	64,3%	21	30%	296	4,22
2	meningkatkan kesadaran	0	0,0%	2	2,9%	2	2,9%	44	62,9%	22	31,4%	296	4,22
3	Karier individu	0	0,0%	0	0,0%	1	1,4%	46	65,7%	23	32,9%	302	4,31

4	Motivasi internal	0	0,0%	1	1,4%	4	5,7%	41	58,6%	24	34,5%	298	4,25
5	kesempatan promosi	0	0,0%	0	0,0%	3	4,3%	42	60%	25	35,7%	302	4,31
6	Sebagai hak karyawan	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	48	68,6%	20	28,8%	298	4,25
7	Mendapatkan KPI	0	0,0%	0	0,0%	4	5,7%	47	67,1%	19	27,1%	295	4,21
8	Mendaatkan evaluasi	0	0,0%	0	0,0%	3	4,3%	39	55,7%	28	40%	305	4,35
	Rata-rata	0	0,0%	0,5	0,7%	2,75	3,93%	44,0	62,8%	22,7	32,5%		

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Berdasarkan sajian tabel di atas untuk variabel pengembangan karir yang terdiri dari indikator perencanaan karir, Pengembangan karir individu, Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, Umpan balik terhadap kinerja, dengan delapan pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada pernyataan pertama yaitu Perencanaan karir Sesuai ketentuan sebanyak 1,4% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 64,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 30,0% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Perencanaan karir Sesuai ketentuan PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Pada pernyataan kedua yaitu Perencanaan karir meningkatkan kesadaran akan pentingnya karir sebanyak 2,9% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 62,9% responden menjawab setuju, dan sebanyak 31,4% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Perencanaan karir meningkatkan kesadaran akan pentingnya karir.

Pada pernyataan ketiga Karir individu melalui Pendidikan yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 65,7% responden menjawab setuju, dan sebanyak 32,9% responden menjawab

sangat setuju dengan angka penafsiran 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Karir individu melalui Pendidikan.

Pada pernyataan keempat Motivasi internal yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 5,7% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 58,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 34,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.25. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Motivasi internal.

Pada pernyataan kelima Mendapat kesempatan promosi jabatan yaitu sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60% responden menjawab setuju, dan sebanyak 35,7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,31(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan Mendapat kesempatan promosi jabatan.

Pada pernyataan keenam pengembangan karir dari Perusahaan Sebagai hak karyawan yaitu sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 68,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 28,8% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pengembangan karir dari Perusahaan Sebagai hak karyawan.

Pada pernyataan ketujuh karyawan mendapatkan *Key Performance Indicator* yaitu sebanyak 5,7% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 67,1% responden menjawab setuju, dan sebanyak 27,1% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan mendapatkan *Key Performance Indicator*.

Pada pernyataan kedelapan karyawan mendapatkan evaluasi kerja yaitu sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 55,7% responden menjawab setuju, dan sebanyak 40% responden menjawab sangat setuju

dengan angka penafsiran 4,35 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan karyawan mendapatkan evaluasi kerja.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel pengembangan karir setelah di rata-rata didapatkan data sebanyak 0,7% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 3,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 62,9% responden menjawab setuju, dan sebanyak 32,5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju untuk seluruh pernyataan pada variabel pengembangan karir di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		Skala Penafsiran	
		Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	Fk	%	F(x)	M
1	Meningkatkan kualitas produk	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	38	54,3%	32	45,7%	312	4,45
2	Menyelesaikan tugas dengan baik	0	0,0%	0	0,0%	4	5,7%	24	34,3%	42	60%	318	4,54
3	Memenuhi jumlah hasil kerja	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	29	41,4%	39	55,7%	317	4,52
4	Mencapai target produksi	0	0,0%	1	1,4%	1	1,4%	32	45,7%	36	51,4%	313	4,47
5	Mengerjakan tugas tepat waktu	0	0,0%	0	0,0%	1	1,4%	31	44,3%	38	54,3%	317	4,52
6	Hadir tepat waktu	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	35	50%	33	47,1%	311	4,44
7	Mengusai bidang pekerjaan	0	0,0%	0	0,0%	2	2,9%	34	48,6%	34	48,6%	312	4,45

8	Bekerja dengan cermat	0	0,0%	0	0,0%	1	1,4%	34	48,6%	35	50%	314	4,48
9	Bertanggung jawab	0	0,0%	0	0,0%	1	1,4%	34	48,6%	35	50%	314	4,48
10	Bekerja dengan cekatan	0	0,0%	1	1,4%	3	4,3%	38	54,3%	28	40%	303	4,32
	Rata-rata	0	0,0%	0,5	0,29%	1,7	2,30%	32,9	47,3%	35,2	50,3%		

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Berdasarkan sajian tabel di atas untuk 10 pernyataan dari variabel kinerja karyawan yang terdiri dari indikator Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian dapat dijelaskan sebagai berikut (data SPSS terlampir):

Pada pernyataan pertama meningkatkan kualitas produk yaitu sebanyak 54,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 45,7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan meningkatkan kualitas produk.

Pada pernyataan kedua menyelesaikan tugas dengan baik yaitu sebanyak 5,7% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 34,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 60% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan menyelesaikan tugas dengan baik

Pada pernyataan ketiga memenuhi jumlah hasil kerja yaitu sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 41,4% responden menjawab setuju, dan sebanyak 55,7% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan memenuhi jumlah hasil kerja.

Pada pernyataan keempat memenuhi jumlah hasil kerja yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 45,7% responden menjawab setuju, dan sebanyak 52,4% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,47. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan memenuhi jumlah hasil kerja.

Pada pernyataan kelima mengerjakan tugas tepat waktu yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 44,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 54,3% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.52 Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan mengerjakan tugas tepat waktu.

Pada pernyataan keenam hadir tepat waktu yaitu sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 50,0% responden menjawab setuju, dan sebanyak 47,1% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.44. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan hadir tepat waktu.

Pada pernyataan ketujuh menguasai karyawan bidang pekerjaan yaitu sebanyak 2,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 48,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 48,6% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.45. Hal ini menunjukkan bahwa secara seimbang antara setuju dan sangat setuju responden menyatakan setuju antara dan sangat setuju dengan karyawan menguasai bidang pekerjaan.

Pada pernyataan kedelapan bekerja dengan cermat yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 48,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 50% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan bekerja dengan cermat

Pada pernyataan kesembilan bertanggung jawab yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 48,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 50,0% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan karyawan bertanggung jawab.

Pada pernyataan kesepuluh bekerja dengan cekatan yaitu sebanyak 1,4% responden menjawab, tidak setuju sebanyak 4,3% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 54,3% responden menjawab setuju, dan sebanyak 40,0% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4.32. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan bekerja dengan cekatan.

Selanjutnya dilihat secara total untuk variabel kinerja karyawan setelah di rata-rata didapatkan data sebanyak 0,3% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,4% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 47,0% responden menjawab setuju, dan sebanyak 50,3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa kinerja karyawan di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi sudah baik.

4.1.4 Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya, setelah diketahui tanggapan responden untuk setiap pernyataan, adalah melakukan uji kualitas data. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan yang digunakan tersebut valid atau tidak, serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karna salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis apabila seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Berikut ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji realibilitas.

1.Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat pengukur itu bisa mengukur apa yang diukur. Guna melihat valid atau tidaknya , maka yang dilihat adalah kolom *corrected item-total correlation*. Dan dikatakan valid apabila rhitung >rtabel. Diketahui rtabel untuk responden sebanyak 70 yaitu 0,235. Berikut penulis sajikan tabel hasil uji validitas untuk variabel pelatihan (data spss terlampir)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Instruktur kompeten	0,601	Valid	Hasil di atas 0,235
2	Penyampaian materi	0,578	Valid	Hasil di atas 0,235

3	Peserta Penuh semangat	0,605	Valid	Hasil di atas 0,235
4	Peserta Antusias	0,468	Valid	Hasil di atas 0,235
5	Materi relevan	0,566	Valid	Hasil di atas 0,235
6	Materi berkualitas	0,481	Valid	Hasil di atas 0,235
7	Metode meyenangkan	0,492	Valid	Hasil di atas 0,235
8	Metode dapat difahami	0,585	Valid	Hasil di atas 0,235
9	Maningkatkan kualitas kerja	0,435	Valid	Hasil di atas 0,235
10	Meningkatkan kinerja	0,646	Valid	Hasil di atas 0,235

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Nilai di atas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pelatihan dinyatakan valid (data SPSS terlampir).

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)

No	Pernyataan	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Sesuai ketentuan	0,340	Valid	Hasil di atas 0,235
2	Perencanaan karir meningkatkan kesadaran	0,453	Valid	Hasil di atas 0,235
3	Karir individu melalui pendidikan	0,393	Valid	Hasil di atas 0,235
4	Motivasi internal	0,392	Valid	Hasil di atas 0,235
5	Mendapat kesempatan promosi	0,309	Valid	Hasil di atas 0,235
6	Sebagai hak karyawan	0,525	Valid	Hasil di atas 0,235
7	Mendapatkan KPI	0,651	Valid	Hasil di atas 0,235
8	Mendaatkan evaluasi	0,423	Valid	Hasil di atas 0,235

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS).

Nilai uji diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pengembangan dinyatakan valid (data SPSS terlampir).

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Meningkatkan kualitas produk	0,399	Valid	Hasil di atas 0,235
2	Menyelesaikan tugas dengan baik	0,404	Valid	Hasil di atas 0,235
3	Memenuhi jumlah hasil kerja	0,499	Valid	Hasil di atas 0,235
4	Mencapai target hasil kerja	0,476	Valid	Hasil di atas 0,235

5	Mengerjakan tugas tepat waktu	0,504	Valid	Hasil di atas 0,235
6	Hadir tepat waktu	0,478	Valid	Hasil di atas 0,235
7	Menguasai bidang pekerjaan	0,611	Valid	Hasil di atas 0,235
8	Bekerja dengan cermat	0,583	Valid	Hasil di atas 0,235
9	Bertanggung jawab	0,583	Valid	Hasil di atas 0,235
10	Bekerja dengan cekatan	0,269	Valid	Hasil di atas 0,235

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Nilai uji diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,235), maka seluruh pernyataan dari variabel pengembangan karir dinyatakan valid (data SPSS terlampir).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan atas dasar perhitungan menggunakan SPSS (data SPSS terlampir).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's α	Simpulan	keterangan
1	Pelatihan	0,842	Reliabel	<i>Cronbach's a</i> >0,6
2	Pengembangan karir	0,737	Reliabel	<i>Cronbach's a</i> >0,6
3	Kinerja Karyawan	0,801	Reliabel	<i>Cronbach's a</i> >0,6

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

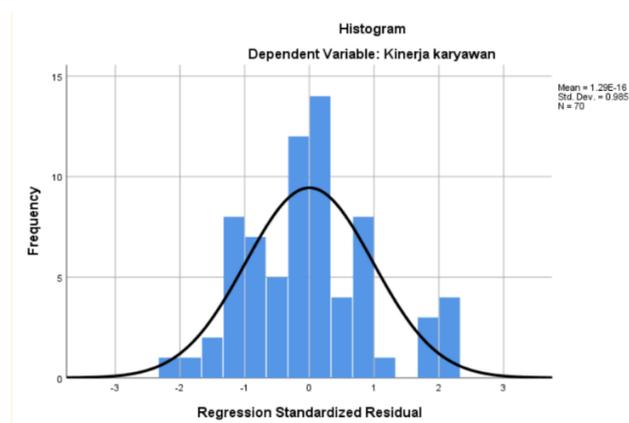
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera dalam tabel Reliability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data maka yang perlu dilakukan Selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan propability-plot maupun pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini



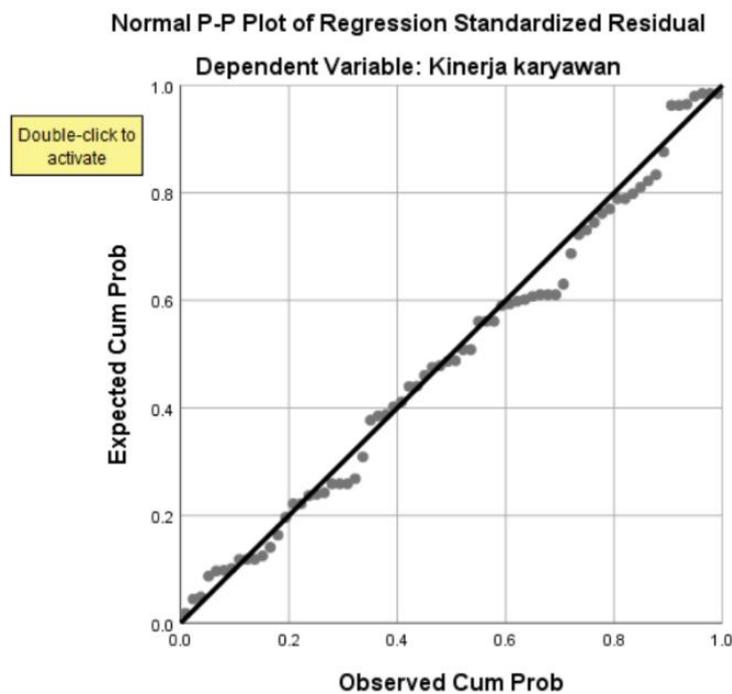
Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri

sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi Sentul.

Uji normalitas dengan *prophability plot* (P-plot) adalah metode untuk memeriksa apakah data terdistribusi secara normal. Plot ini membandingkan distribusi kumulatif data yang diobservasi dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika data terdistribusi normal, titik-titik pada plot akan mengikuti garis diagonal secara mendekati.



Sumber Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan *Prophability Plot*

Pada gambar di atas terlihat titik-titik pada plot menyebar di sekitar garis diagonal, maka kesimpulannya adalah data dianggap terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Double-click to activate		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95075954
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.064
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas dengan *One-sample kolmograv Smirnov*

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.4. menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,005$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 5 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat tabel *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* atau VIF

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan VIF)

Variabel	Collinierity statistics			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Pelatihan	0,908	$> 0,1$	1,101	< 5
Pengembangan Karir	0,908	$> 0,1$	1,101	< 5

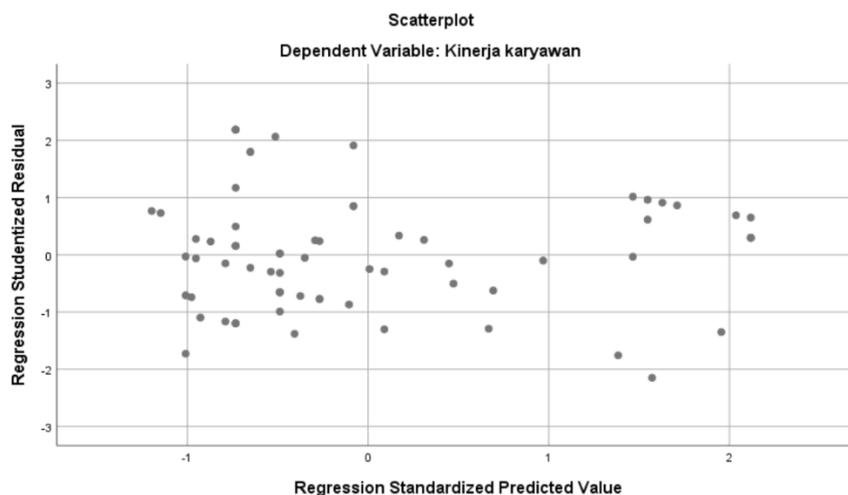
Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Data tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 4 itu berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variant dari sesidual tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut peterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik *scatterplot*.

Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heterokedastisitas menggunakan pendekatan grafik *scatterplot*



Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Gambar 4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karna grafik menunjukkan bahwa data tersebar secara merata tidak membentuk suatu pola tertentu.

4.1.6 Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka Langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini

bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis, Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ni antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R) dan uji t (uji parsial). Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* pada Tabel 4.10. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah Persamaan regresi linier berganda.

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengertian analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.069	5.191		4.829	.000		
	Total pelatihan	.356	.091	.439	3.902	.000	0.908	1.101
	Total pengembangan karir	.132	.141	.106	.940	.351	0.908	1.101

a. dependen variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficient Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang di hasilkan adalah $Y=25.069+0,356x_1+0,132x_2$

- a. Konstanta sebesar 25,069 yang berarti jika variabel pelatihan dan pengembangan karir di anggap nol ,maka variabel kinerja karyawan diperoleh nilai 25.069

- b. Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,356, yang berarti nilai variabel pelatihan mengalami kenaikan atau penurunan satu, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,356.
- c. Koefisien regresi variabel Pengembangan karier diperoleh nilai sebesar 0,132, yang berarti nilai variabel Pengembangan karier mengalami kenaikan atau penurunan satu, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,132

Maka dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independen) dalam hal ini pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependen). Ini berarti bahwa dalam uji ini, peneliti akan melihat sejauh mana pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, jika diantara kedua variabel bebas tersebut tidak dipisahkan satu dengan lainnya. Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.061	2	90.531	10.096	.000 ^b
	Residual	600.782	67	8.967		
	Total	781.843	69			
a. Dependent variable : Kinerja karyawan						
b. Predictors : (Constant), Pengembangan Karier, Pelatihan						

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 10,095, sementara itu nilai ftabel yang dilihat dari ftabel untuk distribusi 70 responden 3,13 dengan rumus $F = n - k - 1$ ($70 - 2 - 1 = Ftabel$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung $10,095 >$ dari Ftabel 3,13. Dan nilai

sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

3.Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi. maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary. Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS), seperti terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.209	2.994
a. Predictors (constant) pelatihan, pengembangan karir				
b. Dependent variable: Kinerja karyawan				

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,209 atau 20,9%, data ini menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama mempengaruhi Variabel dependen Kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,791 atau 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Uji t (Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh penelitian terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Catur Dakwah Crane Farmasi. Adapun hasil Uji t penelitian

ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* di atas yaitu dengan melihat nilai *f* maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini,

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	T		Sig.		Simpulan
	thitung	T tabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Pelatihan	3.902	1.944	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Pengembangan Karir	0.940	1.944	0,351	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2025 Data diolah (SPSS)

Untuk menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau yang diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada Tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Nilai ttabel pada Tingkat signifikansi 5% untuk responden sebanyak 70 yaitu 1.944. dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat disimpulkan bahwa

- a. Secara parsial variabel Pelatihan secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi , karna thitung 3.902 > ttabel 1,944 serta nilai signifikansi 0,000 di bawah 0,05, artinya variasi model regresi H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Secara parsial variabel Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi , karna thitung 0.940 < ttabel 1,944 serta nilai signifikansi 0,351 di atas 0,05 dan ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel independent yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.10. tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel indepenen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 0,439 yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

4.2 Pembahasan

Penelitian dengan melibatkan sebanyak 70 responden yang terdiri dari 40 dari bagian produksi, 6 dari bagian QA, dan 24 dari bagian QC, untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X_1 yaitu pelatihan dan X_2 yaitu pengembangan karier terhadap pengaruhnya pada variabel Y yaitu kinerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kesalahan atau *human eror* pada proses dan hasil produksi di PT.Catur Dakwah Crane Farmasi Sentul Bogor, khususnya mengenai kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan karier. maka permasalahan tersebut sedikit banyak sudah mulai terjawab melalui penelitian ini.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena rhitung $> 0,235$. Dan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki *koefisien* keandalan atau *cronbach's alpha* $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 25.069 + 0,356X_1 + 0,132X_2$. Dalam Upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjuster R Square* adalah 20,9%% atau 0,209 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 20,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan tidaknya hasil penelitian dengan menghitung thitung .Diketahui dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa angka thitung variabel pelatihan adalah 3,902 sedangkan angka ttabel adalah 1,944 (thitung $>$ ttabel) berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara angka thitung Variabel pengembangan karier adalah 0,940 sedangkan angka ttabel adalah 1.944 (

thitung < ttabel) berarti bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari kedua variabel independen yang digunakan, terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi yaitu pelatihan. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Dakwah Crane Farmasi .

Dari tanggapan responden variabel pelatihan dengan indikator intruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan sebanyak 4,0% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 1,6% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 3,9% responden menjawab netral atau ragu-ragu, sebanyak 60,6% responden menjawab setuju, dan sebanyak 33,6% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 42,4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju dan dalam variabel ini dikatakan bahwa pelatihan yang di adakan oleh perusahaan sudah sesuai harapan dan keinginan para karyawan.

Lalu tanggapan responden dari pengembangan karir dengan indikator Perencanaan karir, Pengembangan karir individu, Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan Umpan balik terhadap kinerja. sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 6,0% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 3,9% responden menjawab netral, sebanyak 62,9% sesponden menjawab setuju, dan sebanyak 32,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 35,2 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju dan dalam variabel pengembangan karir ini harus lebih ditingkatkan lagi untuk program promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terakhir tanggapan sesponden dari variabel kinerja karyawan dengan indikator Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian, sebanyak 0% responden menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3,0% responden menjawab tidak setuju, sebanyak 2,4% responden menjawab netral

atau ragu-ragu, sebanyak 47,0% responden menjawab setuju, dan sebanyak 50,3% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 32,9 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden setuju dan dalam variabel kinerja karyawan ini harus tetap dipertahankan agar kualitas maupun kuantitas produk yang di produksi oleh PT. Catur Dakwah Crane Farmasi Sentul tetap stabil dan tidak ada kendala.

4.3 Interpretasi

Uji f (Parsial)

Dilihat dari hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa angka thitung variabel pelatihan adalah 3,902 sedangkan angka ttabel adalah 1,944 (thitung > ttabel) berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara angka thitung Variabel pengembangan karier adalah 0,940 sedangkan angka ttabel adalah 1.944 (thitung < ttabel) yang berarti bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Simultan)

Dilihat dari hasil analisa pada tabel Anova menunjukan bahwa nilai fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 10,095, sementara itu nilai ftabel yang dilihat dari ftabel untuk distribusi 70 respoden 3,13 dengan rumus $F=n-k-1$ ($70-2-1=F_{tabel}$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung 10,095 > dari Ftabel 3,13. Dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,005$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karir, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi.

Koefisien Determinasi

Dilihat dari Tabel model *summary* menunjukkan bahwa nilai *Adjuster R Square* adalah 0,209 atau 20,9%, data ini menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan dan Pengembangan Karir secara Bersama-sama mempengaruhi Variabel devenden Kinerja karyawan pada PT.Catur Dakwah Crane Farmasi sebesar 20,9%.