

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Jurusan Asuransi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara**

Oleh

Erlina Sari Harahap

Nim .55154059



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019 M / 1441 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)**

Oleh :

Erlina Sari Harahap

Nim. 55154059

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Asuransi Syariah
Medan 8 Agustus 2019

Pembimbing I

Sri Ramadhani, MM

NIP. 1975101520055012004

Pembimbing II

Muhammad Syahbudi.S.EI.M.A

NIB. 1100000094

Mengetahui

Ketua Jurusan Asuransi Syariah

Yusrizal,SE,M.Si

NIP. 1975052220090110006

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan
dibawah ini

Nama : Erlina Sari Harahap

NIM : 55.15.4.059

Program : Strata-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Islam

Jurusan : Asuransi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa judul skripsi diatas
hasil karya sendiri, kecuali kutipan didalamnya telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan
sebenarnya untuk digunakan seperlunya.

Medan, 13 Juli 2017

Yang membuat
pernyataan

Materai
6000

Erlina Sari Harahap
NIM.55.15.4.059

ABSTRAK

Erlina Sari Harahap Nim 55154059 “ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena karyawan dituntut untuk melakukan pengembangan informal dan pengembangan formal untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh variabel Pengembangan informal dan pengembangan formal Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi 205 karyawan divisi pemasaran. Dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah melalui kuisioner yaitu dengan cara menyebar kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastitas. Teknis analisis data dengan menggunakan uji t, uji f, regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan informal terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan formal terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan informal dan pengembangan formal terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Artinya pengembangan informal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan formal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan informal dan pengembangan formal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Informal, Pengembangan Formal, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, berkat limpah dan rahmat taufiq, inayah, dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan kemampuan penulis ketika skripsi ini di munaqasahkan. Shalawat dan salam penulis sampaikan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dalam alam kegelapan menuju arah yang terang menderang yakni di sirami iman dan Islam serta keluarga dan para sahabat.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan).**” Yang diselesaikan untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Asuransi Syariah prodi Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU).

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menghadapi rintangan dan hambatan. Namun, Alhamdulillah berkat bimbingan dan penyemangat dari kedua orang tua saya Ayah Rustam Harahap dan Ibu Serah Siregar yang telah membesarkan aku atas segala kasih sayang serta doa, yang dengan tulus membantu, mengingatkan dan memberi motivasi yang sangat berharga dalam segala hal tak terkecuali dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu, penulis juga mengucapkan terima kasih atas bimbingan yang telah diberikan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr Saidurrahman, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Yusrizal,SE.M.Si selaku Ketua Ketua Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Pembimbing Akademik.

5. Kedua pembimbing skripsi saya yaitu Ibu Sri Ramadhani,MM selaku pembimbing skripsi I dan Bapak Muhammad Syahbudi, MA selaku pembimbing skripsi II.
6. Ucapan terima kasih kepada Bapak Kepala Cabang Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan serta karyawan-karyawan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan yang telah memberikan data dan informasi kepada penulis untuk mendukung penyelesaian skripsi ini.
7. Teristimewa Untuk Penyemangat Saudara-saudara tersayang dan tercinta saya Kak Ros selaku kakak saya , Jefri Kupon dan Caya , Novi dan Abang saya tercinta Paharuddin Harahap . Yang telah banyak memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU).
8. Terima kasih juga kepada teman saya GS yang bernama Marwah Ritonga, Ema Malini, Emi Malina Devi Malinda Rambe, Willi Ramadhan Dan kak Marlindiana serta kawan-kawan sekelas yang seperjuangan yang tidak saya sebut namanya satu persatu yang selalu mendukung saya dalam mengerjakan Skripsi ini.
9. Teman-teman jurusan Asuransi Syariah FEBI UIN SU stambuk 2015, terkhusus untuk kelas Asuransi Syariah B, terima kasih atas dukungannya.
10. Terima kasih juga kepada kawan KKN Binjai Utara terkhusus kepada Wak Maya ,Siska Borja Rizka cantik yang Nurul Aflah yang selalu berbagi cerita pada saat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekeliruann, baik dari segi penulisan dan penyusunannya. Oleh karena itu, penulis masih menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penelitian ini.

Di samping itu, penulis juga berharap semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Medan,15 Juli 2019

Penulis

Erlina Sari Harahap

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	4
F. Manfaat Penelitian	5

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Pengertian Penilaian Kinerja	7
c. Pengertian Manajemen Kinerja.....	8
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
e. Indikator – Indikator Kinerja	10
2. Pengembangan	11
a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
b. Jenis Pengembangan	13
c. Pengembangan Informal	14
d. Pengembangan Formal	15
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM	20

f. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan.....	
3. Pengertian Sumber Daya Manusia	22
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	22
b. Pandangan Islam Tentang Kinerja SDM.....	23
c. Komponen Data Sumber Daya Manusia	25
B. Penelitian Dahulu	26
C. Kerangka Teoritis.....	28
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Defenisi Operasional	33
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
1. Sejarah Umum PT Asuransi Jiwa Prudential	42
2. Logo Perusahaan.....	43
3. Visi dan Misi	44
4. Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Prudential	45
5. Deskripsi Tugas Asuransi Jiwa Prudential	55
B. Hasil Penelitian	47
1. Identitas Responden.....	47
2. Uji Kualitas Data	48
3. Uji Asumsi Klasik	48
C. Pembahasan Penelitian	52

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	62
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Premi PT Asuransi Jiwa Prudential Tahun 2014-2018	2
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	33
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	32
Tabel 4.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Usia	47
Tabel 4.3 Uji Validitas Pengembangan Informal	49
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Pengembangan Informal	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Pengembangan Formal	50
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Pengembangan Formal.....	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Kolmogorov-Smirnov Terst	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi R ²	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Gambar Konseptual	29
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	45
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedasitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lain, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.¹

Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditetapkan. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya.

PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi jiwa, dimana dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat menuntut jajaran karyawan, baik atasan maupun bawahan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential untuk memberikan pelayanannya secara profesional dengan kualitas kerja dan kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

¹ Hasibuan, S.P, Melayu, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 10

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kenyataan yang terjadi di PT. Asuransi Jiwa Prudential, kinerja karyawannya masih belum optimal. Indikasi ketidakefektifan kinerja dapat dilihat dari data jumlah polis yang mengalami fluktuatif. Berikut tabel mengenai jumlah polis PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.

Tabel 1.1
Jumlah Polis PT. Prudential Life Assurance Cabang Medan
Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Polis	Presentase
1	2014	3,590 Polis	12,5%
2	2015	6,540 Polis	22,7%
3	2016	5,950 Polis	20,6%
4	2017	4,700 Polis	16,3%
5	2018	8,160 Polis	28%

Sumber : PT Prudential Life Assurance Cabang Medan Tahun 2014-2018

Dari tabel diatas jumlah polis PT. *Prudential Life Assurance* mengalami fluktuatif, tahun 2014 yaitu sebesar 12,5 %, pada tahun 2015 jumlah polis meningkat sebesar 22,7 % sedangkan pada tahun 2016 dan 2017 jumlah polis menurun yaitu sebesar 20,6% dan 16,3 % pada tahun 2018 mengalami kenaikan yaitu sebesar 28 %. Untuk mencapai target peningkatan polis karyawan perlu pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal dari perusahaan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan tenaga kerja secara informal menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan informal yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwa Prudential yaitu Proses *On-The-Job Training* (OJT), berdiskusi dalam rapat tim, program makan siang sambil diskusi santai tentang topik pekerjaan-pekerjaan tertentu, dan para karyawan yang saling kontak dengan para nasabah.

Selain pengembangan secara informal, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan pengembangan secara formal yaitu pendidikan dan

pelatihan.² Menurut Sutrisno berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang di tinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan formal sangat terorganisir, profesional, dan memakan biaya yang lumayan mahal, konsekuensinya adalah 50 : 50 yakni ada karyawan PT. Asuransi Jiwa Prudential yang dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut dengan baik dan memberikan kontribusi yang lebih dari sebelumnya kepada perusahaan, ada pula karyawan yang menganggap pelatihan ini hanyalah formalitas, sehingga atensi mereka kurang, materi yang diberikan kurang terserap, jika ada yang kurang dimengerti karyawan merasa malu/malas untuk bertanya kepada *trainer*. Pada tahun lalu kontribusi untuk pendapatan Prudential Life Insurance unit syariah Indonesia pada tahun terakhir lalu mencapai Rp 9.213.438 triliun yang di dukung oleh lebih dari 270.000 berlisensi. Dan pada *Prudential Life Assurance* Cabang Medan terdiri dari 17 kantor cabang. PT Asuransi Jiwa Prudential menjelaskan produk yang paling diminati masyarakat sumut antara lain produk asuransi jiwa syariah yaitu *PRUlink* syariah investor *account*, *PRUlink* syariah assurance *accoun*, *PRUlink* syariah *edu protection*. Selain itu katanya, meresmikan satu *Agency Recruitmen Aand Devolment Center* untuk memacu jumlah agen. Bahkan pihaknya ingin menggarap sumut untuk lebih gencar memasarkan produk asuransi jiwa syariah disitulah perlunya adanya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pemahaman produk asuransi jiwa syariah. Sementara Medan merupakan salah satu kota terbesar di Sumatera utara dengan kelas menengah

²Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya, Edisi Pertama*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), h 20

perkotaan yang mencerminkan potensi kebutuhan nasabah akan solusi asuransi jiwa syariah yang terpercaya dan inovatif dari *Prudential Life Assurance*.

Bertolak dari latar belakang yang ditemukan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :”**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**” (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan).

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang diidentifikasi adalah:

1. Data Jumlah polis PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan mengalami fluktuatif Tahun 2014-2018.
2. Kurangnya penerapan pengembangan sumber daya manusia pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan
3. PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan masih butuh pelatihan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

C. Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah hanya dengan menggunakan 2 faktor yaitu pengembangan sumber daya manusia secara informal dan pengembangan sumber daya manusia secara formal.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan secara Informal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan ?
2. Apakah pengembangan secara Formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan ?
3. Apakah pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan ?

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang di lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan secara informal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa Prudential Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti,
Penelitian ini di harapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.
2. Bagi PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan
Dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal sumber daya manusia sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan agar dapat di tentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.
3. Bagi akademis
Khususnya mahasiswa jurusan asuransi syariah Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah di peroleh di bangku kuliah terhadap praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengerian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut instansi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh instansi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan instansi telah tercapai dapat dilihat dari beberapa besar instansi memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan instansi³

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa sistem pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha oerorganisasi untuk mecapai tujuannya.

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kesatu : (Jakarta: Alfabeta, 2010), h 56

Hendry mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.⁴

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dapat dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja yang baik penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilaian untuk menilai kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.⁵

Selanjutnya penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan dengan manajemen/penyelia penilaian yang hierarkinya langsung di atas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen yang di tunjuk untuk itu. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada manajemen tenaga kerja untuk mendapatkan kajian dalam rangka keperluan selanjutnya, baik yang berhubungan dengan pengembangan perusahaan.

⁴Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, (Yogyakarta: STIE-YKPN 2006) h, 30

⁵*Ibid*, h. 45

c. Pengertian Manajemen Kinerja

Istilah manajemen kinerja defenisi dan arti manajemen kinerja pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penggunaan istilah “manajemen” dalam nama program tersebut mempunyai implikasi bahwa kegiatan tersebut harus dilaksanakan sebagai sebuah proses manajemen yang umum yang dimulai dengan penetapan tujuan dan sasaran, dan diakhiri dengan evaluasi. Proses tersebut pada garis besarnya terdiri dari lima kegiatan utama yaitu :⁶

1. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dan rumusan tersebut disepakati oleh atasan dari karyawan tersebut. Langkah perumusan tersebut mencakup kegiatan menetapkan dalam hal atau bidang apa saja seorang dituntut untuk memberikan kontribusi berupa hasil.
2. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan untuk kurun waktu tertentu. Termasuk dalam tahap ini adalah penetapan standar prestasi dan tolak ukurnya.
3. Melakukan monitoring melakukan koreksi memberikan kesempatan dan bantuan yang diperlukan oleh anak buah.
4. Menilai prestasi karyawan tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang dicapai (*actual*) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dalam langkah yang pertama. Dalam tahap penilaian ini harus tercakup pula kegiatan mengidentifikasi bidang-bidang yang ada dirasakan terdapat kelemahan pada orang yang dinilai.
5. Memberikan umpan balik kepada karyawan yang dinilai tentang seluruh hasil penilaian yang dilakukan. Dalam proses pemberian umpan balik atasan dan bawahan membicarakan cara-cara untuk memperbaiki kelemahan yang telah diketahui dengan tujuan meningkatkan prestasi pada priode berikutnya.

⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 36

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Nilai Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*skill*). Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi menjadi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen maupun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja ⁷

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peraralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-taubah ayat 105 (QS.At-taubah ayat 15)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Yang artinya “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

⁷Kaswan, *pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*, Cetakan kesatu, (Jakarta: Alfabeta, 2011), h 67

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.⁸

e. Indikator-indikator Kinerja

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standartnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditemukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu berasal dari dari karyawan ataupun yang berasal dari luar individual karyawan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategi.

Pada umumnya, menurut Tika Mayunita ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam empat kategori yaitu:⁹

a. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standart kerja yang ditetapkan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui adanya nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Kendalan kerja

d. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsir*, Jilid I (Jakarta: Balai Pustaka, 2006) h. 70

⁹ Mayunita Tika, *Kinerja Manajemen Sektor Publik*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009) h. 109

tinggi dapat di ukur melalui, misalnya kecepatan dalam penanganan pembatalan polis, pelatihan karyawan dan agen, pertumbuhan jumlah polis.

e. Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama siantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga tim organisasi lain.

2. Sumber daya manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pikiran dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

¹⁰Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkaya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah tempat menyimpan daya. Yang dimaksud dengan daya dalam hal ini ialah daya pikir atau daya cipta manusia yang tersimpan dalam dirinya. Beberapa besar daya yang tersimpan itu tidak dapat diketahui secara pasti.

Sumber daya manusia mengandung dua pengertian pertama yaitu, usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Yang kedua SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

¹⁰ Hasibuan Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kesembilan (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h. 35

b. Pandangan Islam Tentang Kinerja SDM

Dalam islam kinerja sumber daya manusia harus mempunyai etos kerja yang bagus. Ada beberapa prinsip terutama dalam bekerja harus mempunyai etos kerja muslim, yaitu

a. Profesional

Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil terbaik, sebagai Sungguh islam tidak meminta penganut sekedar bekerja, tetapi juga meminta agar mereka bekerja dengan tekun dan baik.

b. Jujur

Islam memandang bahwa kejujuran dalam bekerja bukan merupakan tuntutan, melainkan juga ibadah, seorang muslim yang dekat dengan Allah, akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat. Seperti firman Allah SWT (QS. Annisa ayat 58)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Yang artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.(QS. Annisa ayat 58)¹¹

c. Amanah

Islam memandang bahwa memenuhi amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama.

d. Kreatif

Ketahuilah bahwa semakin hari urusan semakin bertambah, begitupun aneka kesalahan, tanggung jawab, potensi konflik, dan lain sebagainya.

e. Islam dan pengelolaan sumber daya manusia

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsir*, Jilid I (Jakarta: Balai Pustaka, 2006) h.

Dalam Islam manusia terdiri dari tiga unsur saling berkaitan yaitu hati, akal, dan jasad. Atau yang sekarang lebih dikenal dalam istilah Emosional *Quotient* (E-Q) untuk kecerdasan emosional, Spiritual *Quotient* (SQ) untuk kecerdasan spiritual atau jiwa dan *Intellectual Quotient* (IQ) kecerdasan intelektual yang merujuk ke fungsi akal manusia. Maka cangkupan pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi pada nilai syariah hendaklah mengelola semua unsur spiritual, fisik dan intelektual agar bentuk manusia yang utuh dan integral.

c. Komponen Data Sumber Daya Manusia

Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan memperluas mengembangkan dalam pengembangan perusahaan adalah :¹²

a) Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

b) Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik.

c) Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting.

d) Sikap dalam bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusinya.

e) Inisiatif dan kreatif

Seseorang dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang.

f) Keandalan dalam bekerja

Keandalan dalam menjaga pekerjaan berarti mampu menjalani kebutuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja.

¹² Malayu hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 70

g) Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja sebelum ditempatkan

dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

h) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Dalam bertanggung jawab berarti kita sedang menyelesaikan sebuah masalah.

i) Pemanfaatan waktu dalam bekerja

Waktu tidak hanya setara dengan uang, namun lebih dari itu. Waktu merupakan aset tak kasat mata yang paling sulit untuk dikendalikan penggunaannya.

2. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Efisiensi suatu organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Di dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan-karyawannya di latih secara sempurna. Latihan latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan-karyawan yang telah lama berada di dalam perusahaan. Karyawan-karyawan baru setiap kali di tarik oleh perusahaan, membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan-karyawan lama, mereka membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, ataupun di promosikan pada jabatan yang lain¹³

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan yang di kembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan

⁶ Rinawati Harsuko, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, Cetakan Pratama, (Malang: Tim UB Press, 2016), h. 35

sumber daya manusia, akan dapat di isi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karir, tidak sekedar bekerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya.

Rachmawati mengemukakan bahwa pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen.¹⁴

Dari definisi yang telah di kemukakan di atas maka dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karir karyawan inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan di lakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.¹⁵

Pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memanggku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan di dorong belajar dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu

¹⁴ Kusdyah Rachmawati Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Mandar Maju, 2008) h, 50

¹⁵ Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* Cetakan kesatu, (Jakarta: Alfabeta, 2011), h, 35

sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pelatihan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

b. Jenis Pengembangan

Pengembangan karyawan (pendidikan dan pelatihan) perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen. supaya pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relatif kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan.

Dalam program pengembangan harus di tuang sasaran, kebijakan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu perusahaan hendaknya di informasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Jenis pengembangan di kelompokkan menjadi dua jenis yaitu : ¹⁶

a. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara

¹⁶Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, (Bandung: Balai Pustaka, 2002), h. 55

meningkatkan kemampuan kerjanya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Program pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya produktivitas kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal

c. Pengembangan Informal

Pengembangan akan memberikan bantuan pada masa sekarang dan yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan yang diberikan dalam suatu proses belajar secara informal adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian. Maka peranan Pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme karyawan yang terencana dan berkesinambungan.

Pengembangan formal tidak selalu dapat dilakukan, karena ia memerlukan biaya yang besar, waktu yang lama, dan tenaga kerja yang harus dibayar mahal dan sebagainya. Pengembangan informal berarti pegawai/karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan/instansi. Karyawan melatih dan mengembangkan sendiri kemampuan dan pengetahuannya melalui tanya jawab dan diskusi dengan rekan sesama karyawan atau dengan karyawan yang lebih senior, membaca buku-buku/artikel pedoman atau yang berhubungan dengan pekerjaan, studi kasus dengan rekan yang lebih senior, mempelajari dengan mengamati rekan yang sedang bekerja.

Dalam Pengembangan informal ini karyawan belajar secara informal dari karyawan lain atau rekan kerjanya.

¹⁷ Pengembangan informal menawarkan konsep yang berbeda, yakni tidak terorganisir, mandiri, bebas, serta biaya yang dikeluarkan adalah sedikit, atau bahkan tidak ada biaya yang dikeluarkan. tidak ada struktur formal atau kurikulum, dan biasanya tidak ada pelatih ahli yang mengajarkan siswa. Biasanya tidak ada pengakuan formal, misalnya, sertifikat atau gelar. Pengembangan informal pada praktiknya adalah agak santai dan tak terduga. Biasanya, tidak ada tujuan Pengembangan ditetapkan seperti itu, atau cara mereka untuk mengevaluasi apakah Pengembangan benar-benar dicapai tujuan ini atau tidak. Jenis Pengembangan ini terjadi begitu alami, banyak orang mungkin sama sekali tidak menyadari bahwa mereka berada dalam zona Pengembangan. Mungkin bentuk yang paling menonjol dari Pengembangan informal adalah belajar dari pengalaman pada pekerjaan.

Pengembangan informal diselenggarakan berbeda dari Pengembangan formal karena tidak pernah disengaja dari sudut pandang peserta didik. Sering disebut sebagai belajar dari pengalaman atau hanya sebagai pengalaman. Istilah ini sering digabungkan dengan pembelajaran non-formal, dan *self-directed learning*.

d. Pengembangan Formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesengajaan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh setiap organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁸

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjambatani

¹⁷ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management, 12th edition*. (South Western : Penerbit Mason, 2008) h. 175

¹⁸ Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A, *Organizational Behavior, 13th edition*. (New jersey : Prentice Hall, 2008) h. 82

kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Nawawi mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan. Pengertian lain mengatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien.¹⁹

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangkaian penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan di atas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi dan orientasi. Keterkaitan itu terletak pada kemungkinan terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, maka ditembra sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan lebih dahulu.

Jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan di dalam organisasi menurut Simamora adalah sebagai berikut:²⁰

a) Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana, kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli

¹⁹ Hadani Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kompetitif*, Edisi Keempat, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006) h, 65

²⁰ Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, h. 130

kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b) Pelatihan ulang

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Umpamanya, karyawan-karyawan yang selama ini memakai mesin produksi konvensional mungkin harus dilatih ulang untuk memakai mesin produksi yang terkomputerisasi.

c) Pelatihan lintas fungsional Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi pekerjaan yang rinci.

d) Pelatihan tim, Dewasa ini mendapat tekanan yang menguat terhadap kerja tim. Tim manajemen, tim riset, dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim di banyak organisasi.

Pendidikan mempunyai arti lebih luas dibandingkan dengan pelatihan. pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan dan pelatihan keduanya dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian tentang seluruh lingkungan kerja. Pendidikan merupakan suatu usaha untuk usaha mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja.

²¹Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa, pendidikan adalah usaha agar sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta kemampuan keterampilan yang perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

²¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, (Yogyakarta: BPFE, 2007) h,120

mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang berdemokratis dan bertanggungjawab.

Simanjuntak menyatakan bahwa konsep pelatihan dan pendidikan adalah untuk meningkatkan, mengembangkan dan membentuk perilaku pegawai untuk memiliki hakekat memahami aktivitas kerjanya untuk dapat mudah di dalam meningkatkan pelayanan masyarakat.²²

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan terus menerus dalam suatu organisasi dan secara spesifik sebagai suatu proses serangkaian tidak lanjut yang dilaksanakan secara berkisnambungan, bertahap dan terpadu. Diklat memiliki tujuan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, karena itu diklat menjadi bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Jenis-jenis diklat yang mejadi bekal bagi pegawai dalam meningkatkan pelayanan masyarakat meliputi diklat kepemimpinan, diklat potensi, diklat operasional yang sasarannya melatih, membimbing dan membina tugas-tugas pokok yang diamanahkan.

Pelatihan dimaksudkan untuk menguasai berbagi keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu terinci dan rutin pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan operasional sistematis. Sedangkan pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pasa masa yang akan datang.

Jenis-Jenis pendidikan yang disesuaikan dengan perusahaan khusus bergantung kepada beberapa faktor, seperti kecakapan yang diperlukan dalam posisi memjabatan/pekerjaan yang harus diisi dan masalah yang diharapkan dapat diproleh jalan pemecahaan pada perusahaan. Meskipun betapa pentingnya program pendidikan dan pelatihan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan khusus manajemen ketenagakerjaan atau bagian pendidikan dan pelatihan, harus juga memahami keseluruhan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dalam

²²Simanjuntak Payaman, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Pertama, (Jakarta, Selembah Empat, 2005) h, 55

perusahaan dan lembaga lain. Dengan demikian, ia dapat diberi saran-saran tentang program yang paling baik, disesuaikan dengan kebutuhan perusahaannya.

Menurut sifatnya, pendidikan dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu pendidikan umum, pendidikan kejuruan.²³

a) Pendidikan umum

Pendidikan umum yaitu pendidikan yang dilaksanakan di dalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

b) Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson ada beberapa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pengembangan Informal :²⁴

- a. Keahlian dasar
- b. Keahlian teknik
- c. Menyelesaikan masalah
- d. Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson Ada beberapa faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pengembangan formal :²⁵

- b. Materi program pelatihan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran sangat membantu pekerjaan
- d. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pelatihan
- e. Kemampuan instruktur pelatihan

²³ *Ibid*, h . 67

²⁴ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management, 12th edition*. (South Western : Penerbit Mason, 2008), h 96

²⁵ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management, 12th edition*. (South Western : Penerbit Mason, 2008) h. 96

f. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan

Tujuan pokok pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggungjawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi

Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara profesional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi/perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk usaha pengembangan sumber daya manusia termasuk adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan :

1. Pengetahuan karyawan
2. Keterampilan karyawan
3. Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Hal ini membawa konsekuensi adanya perbedaan metode jenis-jenis pengembangannya. Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.²⁶

Sedarmayanti menyebut 8 tujuan pengembangan SDM yaitu :²⁷

b. *Produktivitas* (mencapai produktivitas personil dan organisasi)

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*

²⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, (Bandung: Mandar Maju, 2007) h,25

²⁷ *Ibid*, h. 57

(keterampilan teknik), *human skill* (keterampilan karyawan), dan *manajerial skill* (keterampilan manajer) karyawan yang semakin baik.

c. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)

d. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga waktu, bahan baku, dan mengurangi asusnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

e. Pelayanan

Untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

f. Moral

Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Konseptual dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* lebih baik.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih luas, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

h. Balas

Balas jasa (gaji, upah, insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena produktivitas kerja mereka semakin besar.

i. Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang lebih baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan untuk yang lebih bermutu. Meskipun demikian luasnya fungsi latihan/pengembangan tersebut, tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat

dicapai dengan satu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia	Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan melaksanakan program-program pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas karyawan yang agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik. Begitupula kinerja karyawan PT Permata Bahari Malindonesia termasuk pada kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan suatu tujuan dan program-program dari perusahaan yang dituangkan dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Permata Bahari Malindonesia. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

Sumber : <http://ejournal.umm.ac.id> 10/04/2010

2.	M. Arif Nasution (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai	<p>Dari hasil analisis data yang dilakukan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. PLN Cabang Binjai dapat dikategorikan baik, hal tersebut berdasarkan hasil kuesioner tentang pengembangan sumber daya manusia, seluruh responden menjawab pertanyaan dengan jawaban dengan nilai tinggi sehingga dari hasil kuesioner dilakukan analisis korelasi Product Moment untuk melihat bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Kinerja Pegawai PT. PLN cabang Binjai dapat dikatakan baik karena dengan pengembangan sumber daya manusia yang telah baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi tersebut, terbukti adanya pengaruh antar kedua variabel yang dikategorikan tinggi, dan juga berdasarkan hasil uji test “t” dapat dilihat koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan sebesar 6.845 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima.</p>
----	-------------------------	--	--

Sumber : <http://ojs.uma.ac.id> 10/04/201

3.	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian kompensasi dan tunjangan serta hubungan perburuhan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. Berdasarkan nilai koefisien regresi (β) diantara variabel variabel bebas, maka variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. adalah variabel pemberian kompensasi dan tunjangan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0,357.
----	--------------------------	--	--

Sumber : <http://ejournal.ukanjuruhan.ac.id> 10/04/2019

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan analisis regresi linier berganda.

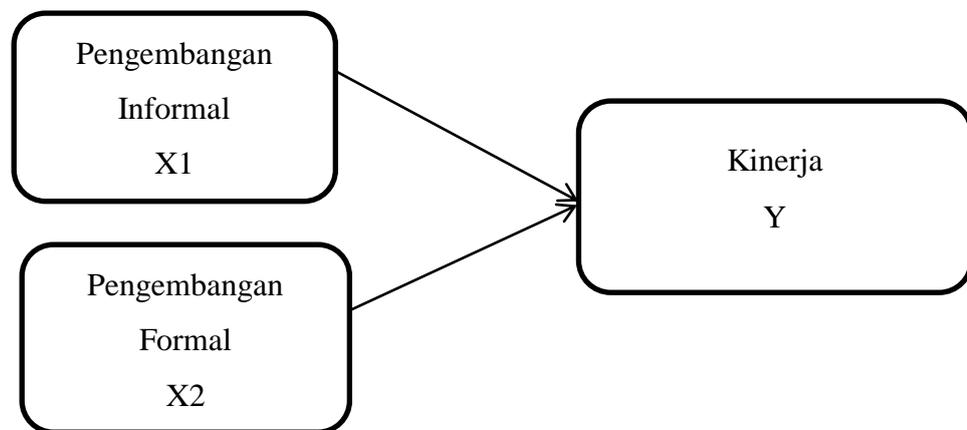
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan, selain pada objek perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini mengangkat dimensi pengembangan sumberdaya manusia menjadi variabel yaitu, pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

C. Kerangka Teoritis

PT. Asuransi jiwa Prudential adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa, dimana untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang sering dilakukan adalah dengan metode pengembangan informal dan pengembangan formal. pengembangan informal mengacu pada peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan, sedangkan pengembangan formal dilakukan dengan tujuan untuk menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik.

Pengembangan informal atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik. Pengembangan formal juga dilakukan untuk proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak, sedangkan pelatihan salah satu proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dan teori.

Penyelenggara pengembangan bagi karyawan dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.



Gambar 2.1

Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti Sugiyono. Berdasarkan uraian dalam kerangka teori, maka hipotesis-hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- Ha1 : Terdapat pengaruh Pengembangan Informal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.
- Ha1 : Terdapat pengaruh Pengembangan Informal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.
- : Tidak Terdapat pengaruh Pengembangan Informal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.
- Ha2 : Terdapat pengaruh Pengembangan formal secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan
- Ho2 : Tidak Terdapat pengaruh Pengembangan formal secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.
- Ha3 : Terdapat pengaruh Pengembangan Informal dan Pengembangan formal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.
- Ho3 : Tidak Terdapat pengaruh Pengembangan Informal dan Pengembangan formal secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu data yang berbentuk angket dan perhitungan yang dituangkan ke dalam bentuk tabel. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif itu digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendiskripsikan statistik, untuk menunjukkan hubungan variabel yang ada didalamnya. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu pengaruh Pengembangan Informal dan Pengembangan formal terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Asuransi Jiwa Prudential jln. H Adam Malik Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara dan waktu penelitian dimulai dari Maret 2019 s/d selesai.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah berkenaan dengan data bukan orang atau benda. Jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya²⁸ Adapun populasi yang tercakup dalam

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 80.

penelitian ini adalah 250 karyawan bagian devisi pemasaran *Prudentila life Assurance* Cabang Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili keseluruhan populasi.²⁹ Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah sampel yang diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang di perlukan bagi peneliti.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:³⁰

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

Keterangan:

n: Ukuran Sampel

N:Ukuran populasi yaitu 250 karyawan bagian devisi pemasaran Prudential life Assurance Cabang Medan

e: Persentase ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{250}{1 + 250(0,1)^2} \\ &= \frac{250}{1 + 250(0,01)} \\ &= \frac{250}{1 + 2,5} \\ &= \frac{250}{3,5} \\ &= 71 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas dengan menggunakan rumus slovin dengantingkat kesalahan 10%, maka yang akan menjadi sampel dari penelitian ini

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 81.

³⁰ Nursalam, *Metode Penelitian*, Ed. 3 (Jakarta: Salemba Medika, 2013), h. 176.

adalah sebesar 71 sampel jumlah karyawan bagian devisi pemasaran PT *Prudential life Assurance* Cabang Medan.

4. Definisi Operasional

Untuk memudahkan memperoleh kejelasan dan menghindari kesalahpahaman dalam pembahasan penulisan ini, maka penulis merasa perlu mengemukakan pengertian atau batasan dari berbagai kata istilah yang dianggap penting di dalamnya, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Pengembangan Informal (X ₁)	Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya	1. Keahlian dasar 2. Keahlian teknik 3. Menyelesaikan masalah 4. Mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan	Skala Likert
2.	Pengembangan Formal (X ₂)	Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh	1. Materi program pelatihan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan	Skala likert

		lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Prinsip-prinsip pembelajaran sangat membantu pekerjaan 3. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pelatihan 4. Kemampuan instruktur pelatihan 	
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil atau nilai dari prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. kehadiran dan kedisiplinan 2. Kemampuan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas 3. pencapaian target dalam bekerja 4. Mengembangkan ide atau inisiatif dalam perusahaan 	Skala Likert

5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini data yang dimaksudkan adalah data yang bersumber dari hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner, serta tanggapan tertulis responden terhadap karyawan asuransi *Prudential Life Assurance* Cabang Medan.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang diperoleh dari buku-buku atau literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Menurut mudrajad dalam bukunya data sekunder dapat diartikan secara singkat yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti dapat mencari data sekunder ini melalui sumber data sekunder.³¹

2. Sumber Data

Sumber data primer didapat dengan melakukan obeservasi di lokasi penelitian dan wawancara terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian PT. *Prudential Life Assurance* Cabang Medan.

6. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket/kuesioner

Angket/kuesioner adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis. Kuesioner ini dilakukan untuk memperoleh data berupa jawaban para responden.³²

³¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi; bagaimana meneliti & Menulis Tesis?*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 148-157.

³²*Ibid*, h. 176.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Bobot	Skala
Sangat Setuju/ SS	5	Likert
Setuju/S	4	Likert
Kurang Setuju/ KS	3	Likert
Tidak Setuju/TS	2	Likert
Sangat Tidak Setuju/STS	1	Likert

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung dilapangan atau di lokasi penelitian.³³

7. Teknik Analisis Data

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan metode regresi linear berganda dan diolah dengan bantuan SPSS

20. Adapun tahapan analisis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Dan Realibitas

a. Uji Validitas

Uji validilitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesoner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid³⁴.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 67

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji realibilitas ini sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian. Standar Cronbach's $\alpha > 0,6$ maka data dinyatakan riabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokodastitas.³⁵

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, idependen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik P-P plot. Jika data menyebar disekitar regional dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan Uji Komogrov – Smirnov data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

³⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005) h. 82.

³⁵ Ridwan, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik* (Bandung: Alfabeta, 2007) h.54.

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai toleransi dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Bila nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 , berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.³⁶

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Dasar analisis uji heterokedastisitas adalah :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linier berganda

Analisis linear berganda adalah pengembangan analisis regresi berganda terhadap aplikasi yang terdiri dari dua variabel independen untuk menduga nilai dari variabel dependen. Analisis linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan informal (X_1), pengembangan formal (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y)

³⁶*Ibid*,h.177.

pada penelitian ini digunakan model regresi linear berganda. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

b1= Koefisien regresi variable Pengembangan informal (X₁)

b2= Koefisien regresi variable Pengembangan formal(X₂)

X₁= Pengembangan informal

X₂= Pengembangan formal

e= standar error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis 1 dan hipotesis 2 maka dilakukan uji t. Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

1. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh pengembangan informal terhadap kinerja diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan hipotesa ditolak jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05% ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan 95%.
2. Untuk hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh antara pengembangan formal terhadap kinerja diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan hipotesa ditolak jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan 95%. Pengembangan formal terhadap variasi naik turunnya variabel terikat (kinerja).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{table}$, pada $\alpha = 5\%$ dan nilai $P\text{-value} < \text{level of significant}$ sebesar 0,05
2. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{table}$, pada $\alpha = 5\%$, dan nilai $P\text{-value} > \text{level of significant}$ sebesar 0,05

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu, menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai R^2 adalah nol, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Selain itu untuk melihat manakah variabel bebas yang paling mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka akan digunakan metod *estepwise*. Jika ada variabel yang tidak signifikan maka variabel tersebut dikeluarkan. Dalam hal ini akan dilihatpula perubahan nilai R^2 ketika variabel bebas masuk ke dalam model.³⁷ Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat/dekat, atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai baik.

³⁷*Ibid*, h. 62

- 2) Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat jauh/tidak erat, atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai kurang baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PT Asuransi jiwa Prudential Cabang Medan

a. Profil

Prudential adam malik medan adalah PT. Prudential Asuransi Jiwa Jalan Haji Adam Malik Silalas Kota Meda. Prudential salah satu perusahaan asuransi jiwa dikota medan yang terkemuka pada jasa dan produk yang di tawarkan. Prudential Adam Malik Merupakan cabang PT. *Prudential Life Assurance* Indonesia berasal dari Prudential plc Inggris. Salah satu perusahaan bergerak di bidang industri asuransi jiwa di indonesia yang termasuk di kota medan. Berdiri pada bulan November 1995, hingga kini menjadi pilihan terbaik bagi masyarakat indonesia. Kantor Prudential Adam Malik tepat berada di pinggir jalan besar yang dekat di Restoran Garuda. Tempat untuk pembukaan akun baru, layanan customer service dan layanan keluhan nasabah No tlpn 061-4537346 I Call Center: 1500085 dan website : <https://prudential.co.id>., Prudential Indonesia sebagai perusahaan di bidang jasa keuangan telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Lembaga ini dibentuk dengan tujuan agar keseluruhan kegiatan jasa keuangan di dalam sektor jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparan, dan akuntabel, serta mampu menyujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil, dan mampu melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat dalam pasal 4 UU OJK.

Produk-produk asuransi jiwa Prudential Cabang Medan Jln Adam Malik adalah sebagai berikut:

- a. Asuransi pendidikan
- b. Asuransi kondisi kritis
- c. Asuransi kesehatan
- d. Asuransi unit link

Manfaat Asuransi Jiwa adalah anda terlindungi dengan biaya yang terjadi jika anda mengalami kecelakaan, anak-anak anda akan terjamin pendidikannya dengan adanya asuransi pendidikan, pengecekan kesehatan, berobat mupun penyakit kritis ter over bianya dan anda bisa menanam investasi dan mendapat keuntungan.

b. Sejarah Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan

Didirikan pada tahun 1995, PT *Prudential Life Assurance* (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari Grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Prudential Indonesia memiliki izin usaha di bidang asuransi jiwa patungan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Indonesia Nomor: 241/KMK.017/1995 tanggal 1 Juni 1995 juncto Surat Menteri Keuangan Nomor: S.191/MK.6/2001 tanggal 6 Maret 2001 juncto Surat Menteri Keuangan Nomor S.614/MK.6/2001 tanggal 23 Oktober 2001 juncto Surat Menteri Keuangan Nomor S-9077/BL/2008 tanggal 19 Desember 2008. Perusahaan juga memiliki izin usaha Unit Syariah berdasarkan surat Menteri Keuangan Nomor KEP 167/KM.10/2007 yang dikeluarkan pada tanggal 20 Agustus 2007.

Sejak peluncuran produk asuransi terkait investasi (unit link) pertamanya di tahun 1999, Prudential Indonesia telah menjadi pemimpin pasar untuk kategori produk tersebut di Indonesia. Prudential Indonesia menyediakan berbagai produk dan layanan yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan keuangan para nasabahnya di Indonesia. Prudential Indonesia juga telah mendirikan unit bisnis Syariah sejak tahun 2007 dan dipercaya sebagai pemimpin pasar asuransi jiwa syariah di Indonesia sejak pendiriannya. Sampai dengan 31 Desember 2017, Prudential Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta dan kantor pemasaran di Medan, Surabaya, Bandung, Denpasar, Batam dan Semarang. Prudential Indonesia melayani lebih dari 2,3 juta nasabah melalui lebih dari 277.000 tenaga pemasar berlisensi di 408 Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) di

seluruh Nusantara termasuk Jakarta, Surabaya, Medan, Bandung, Yogyakarta, Batam dan Bali.

c. Logo Perusahaan



Gambar 4.1

Logo Asuransi Jiwa Prudential

Sumber: www.prudential.co.id

1. Gambar manusia ini adalah gambar dari figur Dewi Prudence (Dewi Kebijaksanaan).

Dewi Prudence merupakan ciri khas dan memiliki keterkaitan yang kuat dengan Prudential sejak pendiriannya pada tahun 1848. Sosok ini mewakili salah satu dari empat kebajikan utama dan mengandung arti perilaku bijaksana. Dewi Prudence selalu tampil dengan panah, ular, dan cermin.

2. Gambar Anak Panah



Gambar 4.2

Logo Asuransi Jiwa Prudential

Anak Panah Melambangkan kemampuan seorang pemanah yang jitu dan penuh perhitungan.

3. Gambar Ular



Gambar 4.3

Logo Asuransi Jiwa Prudential

Jangan salah pada logo prudensial juga ada gambar ular. Yang di belakang kepala orang tersebut bukan ikat rambut melainkan ular. Arti dari gambar ular adalah lambang dari kearifan.

4. Gamabr Cermin



Gambar 4.4

Logo Asuransi Jiwa Prudential

Gambar benda yang berada di depan orang bukanlah gambar tangan ataupun senjata melainkan gambar cermin. Adapun maksud dari gambar cermin tersebut adalah prudential itu mampu menggambarkan kemampuan seseorang untuk melihat dirinya apa adanya.

d. Visi Misi Perusahaan

“ Menjadi perusahaan Jasa Keuangan Ritel terbaik di Indonesia, melampaui pengharapan para nasabah, tenaga pemasaran, staf dan pemegang saham dengan memberikan pelayanan sempurna, produk berkualitas, tenaga pemasaran professional yang berkomitmen tinggi serta menghasilkan pendapatan investasi yang menguntungkan ”.

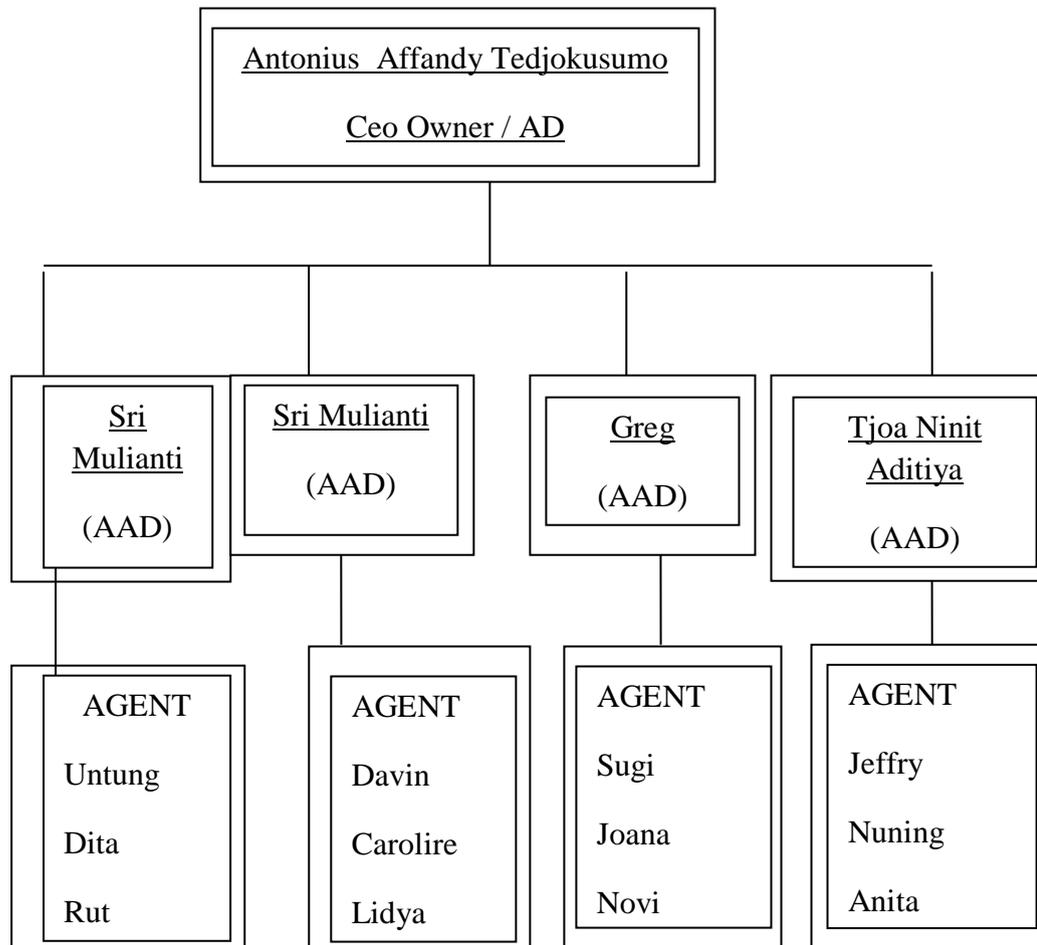
Meskipun Misi sudah menjelaskan arah dan tujuan perusahaan, untuk memperkuatnya PT Prudential Life Assurance mengadopsi Operating Principles (prinsip-prinsip dasar) yang dikembangkan oleh Prudential Corporation Asia (PCA) sebagai panduan kepada setiap orang di perusahaan dalam bekerja yaitu :

1. Menghormati dan menghargai orang lain, kebudayaan, perbedaan dan

peran serta.

2. Menciptakan lingkungan yang terbuka, jujur dan memberikan penghargaan.
3. Mendukung perusahaan, rekan kerja, nasabah dan masyarakat.
4. Mempraktekkan apa yang kita ajarkan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar.
5. Mencintai pekerjaan.
6. Mendengar dengan sepenuh hati kepada rekan kerja dan nasabah.
7. Saling mempercayai dan menghargai kepercayaan orang lain.

e. Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan



Gambar 4.5
Struktur Organisasi

Sumber PT. Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan

f. Tugas dan Wewenang Perusahaan

Untuk lebih lengkapnya penulis menguraikan gambaran umum dari bagian-bagian kerja pada PT *Prudential Life Assurance* Cabang Medan dan tugas- tugasnya adalah seperti berikut ini :

1. Unit Manager
 - a. Berusaha untuk mencari nasabah-nasabah dan menjual polis.
 - b. Bertugas untuk merekrut sales-sales dan menerangkan produk dari asuransi yang ada serta menjelaskannya.
 - c. Memberikan seminar-seminar yang di anggap perlu untuk para sales.
2. Under Writing
 - a. Bertugas untuk mengawasi perbuatan polis dan pengeluaran dari polis asuransi yang telah di terima preminya.
 - b. Bertugas untuk memberikan beberapa ilustrasi produk yang mungkin di perlukan oleh sales.
3. Residence Manager
 - a. Bertanggung jawab terhadap Branch Manager dan memberikan laporan bulanan penjualan polis dan komisi serta premi.
 - b. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pelayanan terhadap nasabah.
4. Bagian Pemulihan Polis
 - a. Bertugas untuk menghitung bunga yang di kenakan kepada nasabah karena tunggakan premi.
 - b. Bertugas untuk memulihkan kembali polis yang sementara di bekukan.
5. Bagian Perubahan Polis
 - a. Bertugas untuk membantu nasabah yang hendak melakukan perubah terhadap polis yang dimilikinya.
6. Bagian Klaim
 - a. Bertugas untuk membantu nasabah dalam pengklaiman bonus, nilai tunai.
 - b. Bertugas untuk memperhatikan surat-surat yang di perlukan dalam klaim tersebut.

7. Bagian Kasir
 - a. Bertugas untuk menerima uang yang di setor oleh nasabah maupun yang di transfer langsung ke rekening perusahaan.
 - b. Membuat laporan kas kepada kantor pusat.
8. Bagian kuitansi
 - a. Bertugas untuk mendistribusikan kuitansi kepada masing-masing sales sesuai dengan nomor sales tersebut.
9. Bagian Penagihan
 - a. Bertugas untuk menagih kepada para nasabah yang preminya telah jatuh tempo.

B. Hasil Pembahasan

1. Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel dan responden adalah pegawai divisi pemasaran pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 71 orang dengan identifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32 Orang	45 %
Perempuan	39 Orang	55 %
Total	71 Orang	100%

Dari tabel di atas dapat di lihat dari 71 responden dalam penelitian ini sebanyak 45% atau sebanyak 32 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 55% atau sebanyak 39 orang responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	29 Orang	40 %
Diploma	18 Orang	25 %
S1	16 Orang	25 %
S2	8 Orang	10 %
Total	71 Orang	100%

Dari tabel di atas di peroleh bahwa responden yang memiliki pendidikan SLTA berjumlah 29 orang, atau sebanyak 40% dari seluruh jumlah responden dan diploma berjumlah 18 orang, atau sebanyak 25% dari seluruh jumlah responden dan pendidikan S1 ada 16 orang atau sebanyak 25% dari seluruh jumlah responden dan pendidikan S2 ada 8 orang atau sebanyak 10% dari seluruh jumlah responden.

2. Uji Kualitas Data.

a. Uji Validitas dan Realiabilitas

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid dan reliable. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam peneltian ini adalah angket yang terdiri dari 8 item pertanyaan untuk variabel pengembangan informal (X_1), 8 item pertanyaan untuk variabel pengembangan formal (X_2), 8 item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adapun hasil perhitungan yang didapat peneliti dengan menggunakan program SPSS V20. Untuk pengujian validitas angket digunakan rumus korelasi product moment dan untuk menguji realibilitas angket dingunakan rummus *Alpha Cronbach*. Angket penelitian ini dikatakan Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$.

Untuk itu dilakukan Uji coba instrumen kepada 30 orang Sampel, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Untuk mengetahui validitas angket

dilakukan dengan membandingkan r_{tabel} dengan r_{hitung} . Nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df - 2 = 30 - 2 = 28$ sebesar 0,361 (dilihat pada r_{tabel}).

4.3.1 Uji Validitas dan Reabilitas Pengembangan Informal (X_1)

Pengujian validitas untuk variabel pengembangan informal diberikan kepada 30 responden diluar sampel, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3**Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Informal (X₁)**

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,501	0,361	Valid
2	0,783	0,361	Valid
3	0,783	0,361	Valid
4	0,653	0,361	Valid
5	0,501	0,361	Valid
6	0,783	0,361	Valid
7	0,606	0,361	Valid
8	0,653	0,361	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas , nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 8 butir angket dalam variabel pengembangan informal (X₁) dinyatakan valid semua karena sudah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa 8 pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Dilihat dari sudut realibilitas angket untuk variabel pengembangan informal (X₁) berdasarkan hasil perhitungan reabilitas dengan menggunakan uji *Alpha Cronbach's*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.4**Perhitungan Reabilitas Angket Variabel Pengembangan Informal (X₁)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa 8 butir item untuk variabel pengembangan informal (X₁) tersebut adalah reliabel karena $\alpha_{cronbach's} > r_{tabel}$, dimana $0,821 > 0,361$.

4.3.2 Uji Validitas dan Reabilitas Pengembangan formal (X₂)

Pengujian validitas untuk variabel pengembangan formal (X_2) diberikan kepada 30 orang diluar sampel, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.5
Pengujian Validitas Variabel Pengembangan formal (X_2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,517	0,361	Valid
2	0,608	0,361	Valid
3	0,517	0,361	Valid
4	0,874	0,361	Valid
5	0,773	0,361	Valid
6	0,673	0,361	Valid
7	0,874	0,361	Valid
8	0,549	0,361	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan dalam variabel pengembangan formal (X_2) dinyatakan valid karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa 8 item pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Dilihat dari sudut realibilitas angket untuk variabel pengembangan formal (X_2), berdasarkan hasil perhitungan reabilitas dengan menggunakan uji *alpha cronbach's*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.6
Perhitungan Reabilitas Angket Variabel Pengembangan formal (X_2)

Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	8

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa 8 item untuk variabel pengembangan formal (X_2), tersebut adalah reliabel karena $\alpha_{cronbach's} > r_{tabel}$ dimana, $0,824 > 0,361$.

4.3.3 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji coba terhadap instrument untuk validitas kinerja pegawai (Y) diberikan kepada 30 orang diluar sampel, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,613	0,361	Valid
2	0,605	0,361	Valid
3	0,471	0,361	Valid
4	0,588	0,361	Valid
5	0,613	0,361	Valid
6	0,605	0,361	Valid
7	0,471	0,361	Valid
8	0,588	0,361	Valid

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai r_{hitung} menunjukkan bahwa dari 8 butir item pertanyaan dalam variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pertanyaan sudah layak digunakan dalam penelitian.

Dilihat dari sudut realibilitas angket untuk variabel kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil perhitungan reabilitas dengan menggunakan uji *alpha cronbach's*, dinyatakan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Perhitungan Reabilitas Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	8

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa 8 item untuk variabel kinerja pegawai (Y), tersebut adalah reliabel karena *alpha cronbach's* $> r_{\text{tabel}}$ dimana, $0,702 > 0,361$.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan sebagai prasyarat statistik sebelum melakukan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan konsisten.

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal artinya data sampel tersebut dapat mewakili populasi. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 4.9
Uji Kolmogorof Smirnov

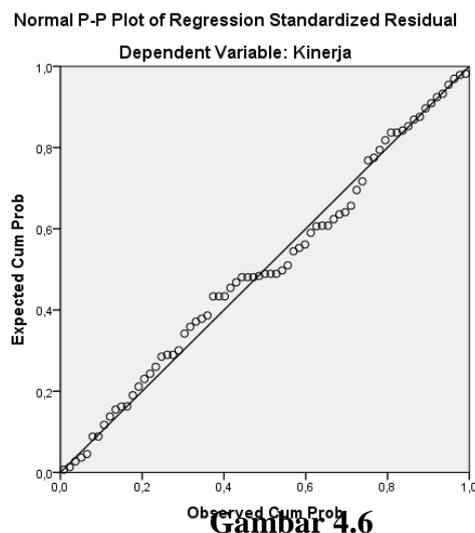
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,1549296
	Std. Deviation	1,12675356
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,075
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,728

Asymp. Sig. (2-tailed)	,664
------------------------	------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat Sig $0,664 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan tingkat signifikansinya lebih dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan spss for windows version 20.0 dapat dilihat pada garfik P- plot, dimana jika titik- titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.6

Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi dengan normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel bebas pada model regresi. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolineritas yaitu dengan dengan cara melihat *Variance*

Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka terjadi multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari:

Besar *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi, dimana VIF tidak lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15,571	3,628		4,291	,000		
1 Pengembangan Informal	,293	,089	,358	3,284	,002	,889	1,124
Pengembangan Formal	,255	,096	,291	2,668	,010	,889	1,124

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas Nilai toleransi memperlihatkan bahwa masing-masing variabel independen tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak ada nilai yang kurang dari 0,1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas diantara pengembangan informal (X_1) dan pengembangan formal (X_2) = 0,889. Sedangkan VIF untuk pengembangan informal (X_1) dan pengembangan formal (X_2) = 1,124. Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil dari pada koefisien korelasi simultan (R). Pada data output diperoleh $R = 0,531$ dan $R^2 = 0,282$. Hal ini menunjukkan bahwa $R^2 < R$ yang berarti bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 4.11**R Square**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,531 ^a	,282	,261	1,825	2,474

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Formal, Pengembangan Informal

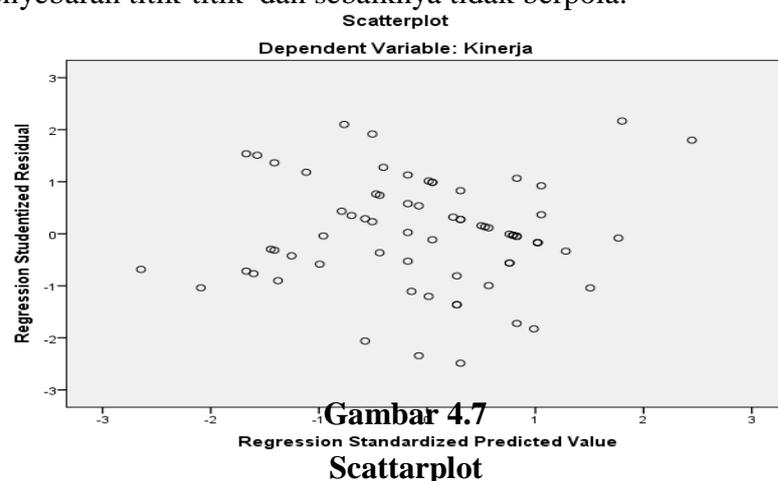
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada dua alat pendeteksi diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi yang akan digunakan.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya heterokedastisitas. Suatu model terbebas dari heterokedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol.
2. Titik-titik data tidak hanya mengumpul hanya diatas dan dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, menyebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik dan sebaiknya tidak berpola.



Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol, dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (pengembangan informal dan pengembangan formal) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) pada PT Asuransi jiwa Prudential cabang Medan.

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,571	3,628		4,291	,000
	Pengembangan informal	,293	,089	,358	3,284	,002
	Pengembangan formal	,255	,096	,291	2,668	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,571 + 0,293X_1 + 0,255 X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 15,304
2. Koefisien regresi pengembangan informal (X_1) sebesar 0,293 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pengembangan informal maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan sebesar 0,293 dengan asumsi faktor lain
3. konstan.
4. Koefisien regresi pengembangan formal (X_2) sebesar 0,255 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pengembangan formal maka akan mempengaruhi kinerja pegawai divisi pemasaran pada Kantor PT

Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan 0,255 dengan asumsi faktor lain konstan.

4.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal secara parsial terhadap Kinerja pegawai, yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai perbandingan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis dapat diterima. Adapun rumus perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n \text{ (Jumlah Sampel)} - k \text{ (Jumlah Variabel X + Y)} \\ &= 71 - 3 \\ &= 68 \\ &= 1,66757 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, dapat diketahui bahwa dengan derajat bebas 100 dan tingkat signifikan 0,05 di peroleh t_{tabel} sebesar 1,66757. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.13

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,571	3,628		4,291	,000
1 Pengembangan informal	,293	,089	,358	3,284	,002
Pengembangan formal	,255	,096	,291	2,668	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

4.6.1 Pengujian Pengaruh Pengembangan Informal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh angka t_{hitung} pengembangan informal sebesar 3,284 > dari t_{tabel} yaitu 1,66757 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu pengembangan informal

secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.

4.6.2 Pengujian Pengaruh Pengembangan formal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan SPSS, diperoleh angka t_{hitung} pengembangan formal sebesar 2,668 > dari t_{tabel} yaitu 1,66757 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu pengembangan formal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan.

4.7 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,005 dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$. F_{tabel} diperoleh dengan $df_2 = (n - k)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Penelitian independen (X), diperoleh $71 - 3 = 68$ dan didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,98. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.14
Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	88,870	2	44,435	13,345	,000 ^b
	Residual	226,426	68	3,330		
	Total	315,296	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Formal, Pengembangan Informal

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F = 13,345$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan informal dan pengembangan formal sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.8 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel bebas (X_1 dan X_2) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil data yang diolah dengan SPSS 20,0 *for windows* menghasilkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Determinasi R^2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,531 ^a	,282	,261	1,825	2,474

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Formal, Pengembangan Informal

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya angka R^2 adalah 0,282 yang berarti variabel pengembangan informal dan pengembangan formal menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28% sedangkan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

4.9 Pembahasan Penelitian

Data dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kusioner kepada pegawai divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai divisi pemasaran PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan selama 1 bulan dan dengan sampel 71 . Berdasarkan pengujian dengan SPSS 20,0 *for windows* dapat diketahui pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Pengembangan Informal Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,284 dengan nilai signifikansi 0,002 dan t_{tabel} sebesar 1,66757. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa pengembangan informal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Pengembangan akan memberikan bantuan pada masa sekarang dan yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan yang diberikan dalam suatu proses belajar secara informal adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian. Maka peranan Pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme karyawan yang terencana dan berkesinambungan.

4.9.2 Pengaruh Pengembangan Formal Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,668 dengan nilai signifikansi 0,010 dan t_{tabel} sebesar 1,66757. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ yang berarti bahwa pengembangan formal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan

terjadinya kesengajaan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh setiap organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

4.9.3 Pengaruh Pengembangan Informal dan Pengembangan formal Terhadap Kinerja Karyawan

Selain uji t peneliti juga melakukan uji F (signifikan simultan). Setelah mendapatkan hasil uji F, peneliti membandingkan hasil uji F dengan F tabel yang hasilnya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan informal dan pengembangan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting bagi para pegawai. Sesuai dengan hasil kusioner yang telah disebar, responden. Memandang pengembangan informal dan pengembangan formal sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh pengembangan informal dan pengembangan formal Terhadap Kinerja karyawan pada PT Asuransi jiwa Prudential Cabang Medan, maka peneliti mengambil beberapa simpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pengembangan informal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Hal ini menyatakan hipotesis diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
2. Pengembangan formal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Hal ini menyatakan hipotesis diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.
3. Pengembangan informal dan Pengembangan formal secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan. Maka hipotesis ini diterima dan terbukti dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan agar memperhatikan pengembangan informal karyawan.
2. Bagi pimpinan agar memperhatikan dan meningkatkan pengembangan formal karyawan.
3. Bagi pimpinan PT Asuransi Jiwa Prudential Cabang Medan agar memperhatikan kinerja karyawan.
4. Bagi para peneliti selanjutnya, hendaknya dalam melakukan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang

5. kiranya dapat memperluas penelitian ini seperti variabel kerjasama dan tanggungjawab. Karena tidak menutup kemungkinan hasil yang didapat akan semakin menambah wawasan peneliti dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Tafsir*, Jilid I Jakarta: Balai Pustaka, 2006
- Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Cetakan Kesatu, Jakarta, Alfabeta, 2010
- Ghozali Iman, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Universitas Diponegoro, 2005
- Harsuko Rinawati, MP, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM*, cetakan Pratama, Malang Tim UB Press, 2016
- Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, STIE-YKPN 2006
- Hasibuan, S.P, Melayu, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kompetitif*, Edisi Keempat, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006
- Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*, Bandung, Balai Pustaka 2002
- Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*
Cetakan kesatu, Jakarta: CV Alfabeta, 2011
- Kuncoro Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi; bagaimana meneliti & Menulis Tesis?*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama, 2009
- Kusdyah Rachmawati Ike, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama,
Jakarta, Mandar Maju, 2008
- Mayunita Tika, *Kinerja Manajemen Sektor Publik*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009
- Nursalam, *Metode Penelitian*, Jakarta: Salemba Medika, Ed. 3, 2013
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. *Human Resources Management, 12th edition.* South Western : Penerbit Mason, 2008

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. *Organizational Behavior, 13th edition*. New jersey : Prentice Hall, 2008

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya, Edisi Pertama*, Jakarta, Prenada Media Group, 2009

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: BPFE, 2007

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju, 2007

Simanjuntak Payaman, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Edisi Pertama, Jakarta, Selembah Empat, 2005

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010