

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENJUALAN, *TRAINING & DEVELOPMENT* DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUAL**

(Studi pada Petugas Pemasaran PT. Sinar Sosro Semarang)



Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh :

NURSENDI HIDAYAT

NIM. E2A014017

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

2018

Pengaruh Efektivitas Penjualan, *Training & Development* dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Nursendi Hidayat¹, Suwardi², Setia Iriyanto³

^{1,2,3}Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

email : sendinurh@gmail.com

NIM : E2A014017

ABSTRAK

PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol pertama di Indonesia dan di dunia. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data primer dengan menggunakan *convenient random sampling*. Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis analisis regresi linier berganda dengan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga Penjual yang sebelumnya dilakukan uji validitas.

Hasil penelitian secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari Efektivitas Penjualan (X_1), *Training & Development* (X_2) dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Penjual (Y).

Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai adjusted R square sebesar 0.607 yang berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual pada PT. Sinar Sosro Semarang) sebesar 60% dan sisanya ($100\% - 60\% = 40\%$) yang berarti nilai keberhasilan dari penelitian ini adalah 60% dan 40% itu disebabkan oleh variabel lainnya dengan model yang berbeda.

Kata Kunci :Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Tenaga Penjual.

PENDAHULUAN

Kemajuan ekonomi mempunyai dampak positif dalam segala bidang. Dampak positif tersebut akan memacu kemajuan dunia industri, perdagangan dan jasa baik secara langsung maupun tidak langsung. Industri minuman teh merupakan salah satu sub sektor industri pengolahan non migas yang sangat potensial untuk dikembangkan. Salah satu pelopor industri teh terbesar di Indonesia adalah PT Sinar Sosro dengan merek produknya 'Teh Botol Sosro', dalam menjangkau konsumen Teh Botol Sosro secara nasional dengan membentuk Kantor Penjualan Wilayah (KPW). Salah satu kegiatan utama yang dilakukan setiap KPW adalah menangani kegiatan promosi media lini bawah, setiap KPW berupa

penyesuaian strategi promosi di masing-masing wilayah. Karena dibutuhkan suatu penelitian yang dapat menghasilkan strategi promosi yang sesuai untuk dijalankan dan di prioritaskan dalam upaya peningkatan penjualan (Cita, 2011).

Kinerja penjualan yang efektif digambarkan sebagai evaluasi keseluruhan hasil penjualan perusahaan yang biasanya diukur melalui beberapa indikator. Volume penjualan total, porsi pasar, *cost*, ROA, kontribusi profit dan kepuasan pelanggan. Kualitas tenaga penjualan dan kinerja merupakan kunci persoalan dalam manajemen tenaga penjualan dan harus menjadi prioritas perhatian bagi para manajer penjualan serta bertanggung jawab untuk mengimplementasikan strategi

penjualan untuk mencapai efektivitas penjualan (Ahmad dan Kitchen, 2008).

Pelatihan (*Training*) menurut Mangkunegara (2013) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas dan istilah ini lebih ditujukan untuk pegawai pelaksana. Pengembangan (*Development*) menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang umum dan istilah *development* diartikan untuk pegawai tingkat manajemen.

Training and Development

pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Menurut Praptono (2013) program pengembangan SDM harus dilakukan karena tuntutan akan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Tuntutan terjadi karena perkembangan masyarakat yang sangat dengan harapan kinerja dan prestasi mereka menjadi semakin baik dan pengembangan yang butuh dilakukan dapat dilakukan secara utuh dan menyeluruh. Orientasi kinerja berhubungan positif dan erat sekali dengan kinerja tenaga penjualan.

Faktor lainnya adalah Kesejahteraan Karyawan dimana perusahaan dan pekerja pada hakekatnya saling membutuhkan, pekerja adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia

maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga pekerja tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat pada umumnya sama-sama memiliki kepentingan atas sistem kebijaksanaan pengupahan, Kebijakan pengupahan dan penggajian,

TELAAH LITERATUR

Efektivitas Penjualan

Efektivitas berasal dari kata efektif yaitu suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah tercapai. Dimana semakin besar presentase target yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya. Efektivitas penjualan merupakan suatu

disamping harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi, perludiarahkan pula pada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli penerima upah dan gaji rendah. Upah merupakan pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, mingguan, atau bulanan. Upah pada umumnya setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya (Gaol, 2014:315), kegiatan yang dilaksanakan dengan cara meningkatkan kuantitas penjualan dengan melihat kemampuan perusahaan dalam menyalurkan barang, kebijakan serta strategi yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan kerja sama dalam menunjang efektivitas kegiatan penjualan untuk mengupayakan

kepuasan pelanggan (Suhermini, 2011)

Training & Development

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Tenaga kerja yang akan menduduki jabatan baru yang tidak didukung dengan pendidikannya atau belum mampu melaksanakan tugasnya, biasanya melakukan upaya yang ditempuh dengan melakukan pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan mampu mengerjakan, meningkatkan, mengembangkan pekerjaannya (Gary, 2008).

Pelatihan (*training*) adalah aktivitas – aktivitas yang dirancang dengan proses pembelajaran jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang

didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, atau meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pelatihan kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Marzuki, 2015).

Pengembangan (*development*) adalah proses yang didesain untuk meningkatkan kemampuan konseptual dalam pengambilan keputusan dan memperluas human relation dengan fokus lebih ke jangka panjang. Selain itu pengembangan (*development*) juga dapat diartikan sebagai penyiapan

individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian

individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang.

Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan

individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*planned change*).

Dari pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan.

Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh

perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik didalam bekerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011a:123) didefinisikan

“kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang berupa pengobatan kepada

karyawan. Menurut Hasibuan (2008:148) “Program kesejahteraan

karyawan adalah balas jasa perlengkapan (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan”.

Kinerja Tenaga Penjual

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana

hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayati, 2011:260). Tenaga penjual atau sering disebut wiraniaga (*sales*) adalah seorang individu yang mewakili perusahaan kepada pelanggan dengan melakukan satu atau lebih aktivitas mulai dari mencari pelanggan, berkomunikasi, menjual, melayani, mengumpulkan informasi, dan membangun hubungan. Bekerja menjadi seorang tenaga penjualan bukanlah hal yang mudah. Banyak orang beranggapan tidak menyenangkan terhadap tenaga penjualan. Islam adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja. Tenaga penjual yang mencapai target yang ditetapkan, memberikan kontribusi penting terhadap efektifitas organisasi penjualan. Orientasi startegis mempunyai dampak potensial

kesuksesan atau kegagalan perusahaan (Singh,2009).

PENELITIAN TERDAHULU DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga Penjual. Berikut ini adalah pengujian hipotesis yang dilakukan:

Pengaruh Efektivitas Penjualan terhadap Kinerja Tenaga Penjualan

Melihat dari sistem yang digunakan oleh perusahaan asuransi, dapat diketahui bahwa tenaga penjualan merupakan ujung tombak perusahaan, dimana merekalah yang akan berhubungan langsung dengan pembeli. Merekalah yang dapat mempengaruhi secara verbal kepada pembeli untuk melakukan atau

memutuskan pembelian. Lebih penting lagi apabila perusahaan bergerak dalam jasa dan penjualnya langsung berhubungan dengan konsumennya atau *direct selling*. Asuransi merupakan *intangible product* yang sangat memerlukan interaksi langsung antara tenaga penjualan dengan pembelinya Diana (2009). Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan *training* yang efektif bagi tenaga penjualan sehingga kompetensi dan kinerja tenaga penjualan mengalami peningkatan.

Dasar beberapa pandangan akademik dan berbagai dukungan jurnal diatas, dapat diangkat dalam hipotesis berikut.
H1: Terdapat pengaruh positif signifikan semakin tinggi Efektifitas Penjualan maka semakin tinggi Kinerja Tenaga Penjual PT. Sinar Sosro Semarang.

Pengaruh *Training & Development* terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Pelatihan dan pengembangan SDM meningkatkan produktivitas organisasi. Pengembangan karyawan merupakan kunci untuk pembangunan berkelanjutan organisasi. Organisasi perlu karyawan yang mampu beradaptasi dengan pasar dunia yang selalu berubah. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan STTP Magelang. Manajemen STTP Magelang harus

benar-benar lebih serius untuk tetap kontinyu melakukan peningkatan program pelatihan dan pengembangan SDM bidang penyuluhan persiapan hasil produksi instansi setempat. Perlu dipertimbangkan dan tingkatkan juga tujuan program pelatihan dan pengembangan, materi pelatihan, dan siapa yang akan diberi pelatihan dan pengembangan SDM. Selain itu, juga harus meningkatkan lagi masalah disiplin kerja karyawan dan kinerjanya dengan cara memberikan program-program yang lebih efektif dan efisien Sulaefi (2017).

Dasar beberapa pandangan akademik dan berbagai dukungan jurnal diatas, dapat diangkat dalam hipotesis berikut.

H2 : Terdapat pengaruh positif signifikan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja

Tenaga Penjual PT. Sinar Sosro Semarang.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Menurut Hasibun (2006e:187), bahwa jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka

dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Effendi (2012) program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk mencapai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus

memperhatikan dan memenuhi kebutuhan dari karyawannya yaitu dengan program kesejahteraan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Dari uraian disimpulkan bahwa semakin sesuai kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dan sesuai kebutuhan maka akan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja karyawan secara menyeluruh.

Dasar beberapa pandangan akademik dan berbagai dukungan jurnal diatas, dapat diangkat dalam hipotesis berikut.

H3 : Terdapat pengaruh positif signifikan Kesejahteraan Karyawan

terhadap Kinerja Tenaga Penjual PT. Sinar Sosro Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dan data dalam penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan

PT. Sinar Sosro Semarang dibagian Tenaga Penjualan Produk.

ANALISIS DATA

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (kuesioner) dalam penelitian ini

dengan membandingkan nilai r hitung dari masing – masing setiap indikator dari setiap variabel, yaitu efektivitas penjualan, *training & development*,

kesejahteraan karyawan dibandingkan

r tabel dari r hitung dari r tabel korelasi

(lihat lampiran).

Tabel 4.7
Nilai Validitas Kuesioner

Pertanyaan	R Pearson	R Tabel	Kriteria Pengujian	Hasil
X1.1	0.365	0.278	R Pearson > R Tablel maka data valid	Valid
X1.2	0.764			Valid
X1.3	0.792			Valid
X1.4	0.626			Valid

X1.5	0.510	Valid
X2.1	0.460	Valid
X2.2	0.558	Valid
X2.3	0.344	Valid
X2.4	0.513	Valid
X2.5	0.493	Valid
X3.1	0.618	Valid
X3.2	0.666	Valid
X3.3	0.769	Valid
X3.4	0.646	Valid
X3.5	0.522	Valid
Y1.1	0.712	Valid
Y1.2	0.806	Valid
Y1.3	0.771	Valid
Y1.4	0.790	Valid
Y1.5	0.752	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas yang ada pada tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan peneliti terhadap responden yang meliputi pertanyaan pada variabel Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap

pertanyaan konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas variabel digunakan testing kehandalan dengan menggunakan korelasi *Spearman Brown* atau metode belah dua (Sugiyono 2009:126).

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Korelasi Spearman Brown	Nilai Cut Off	kriteria
1	Efektivitas Penjualan	0,995	0,3	Realibel
2	Training & Development	0,995	0,3	Reliabel
3	Kesejahteraan Karyawan	0,998	0,3	Reliabel
4	Kinerja Tenaga Penjual	0,998	0,3	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Uji reliabilitas pada tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa Efektivitas Penjualan, *Training & Development* dan Kesejahteraan Karyawan dapat dikatakan reliabel karena korelasi *spearman brown* lebih besar dari nilai

cut off. Sehingga dapat diajukan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

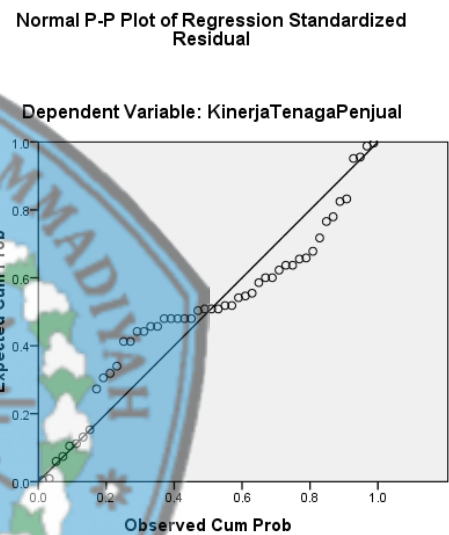
Gambar 4.2

UJI ASUMSI KLASIK

Analisis Grafik Normal Plot

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi hal ini digunakan uji *Jarque-Berra*, uji ini menggunakan distribusi probabilitas. Dimana jika probabilitasnya lebih besar daripada alpha 5% maka uji normalitas diterima (Gujarati,2009), hasil pengujian sebagai berikut :



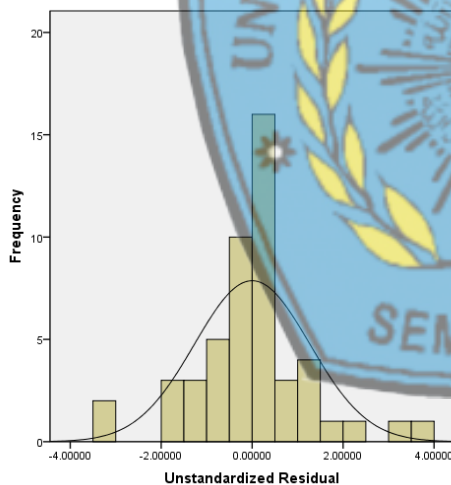
Sumber : data primer yang diolah tahun 2018

Gambar 4.2 menjelaskan bahwa, pengujian ini dilakukan dengan cara melihat titik-titik penyebaran data terhadap garis diagonal pada grafik, apabila data menyebar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat

disimpulkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal.

Pada penelitian ini dalam tampilan grafik curve histogram tidak terjadi menceng kiri / kanan dalam tampilan grafik berbentuk normal, berikut grafik distribusi data penelitian

Gambar 4.3
Histogram



Sumber : data primer yang diolah, tahun 2018

Uji Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila R^2 yang dihasilkan dalam suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen, hal ini merupakan salah satu indikasi terjadinya multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Efektifitas	.964	1.038
Training & Development	.974	1.027
Kesejahteraan	.945	1.058

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.10 dapat diperoleh bahwa nilai VIF kurang dari 10 maka terbebas dari uji multikolinieritas

dengan kriteria multikolinearitas $0.1 <$
10, maka:

X1 nilai VIF 1,038 atau lebih kecil
dari 10 maka terbebas dari uji
multikolinieritas.

X2 nilai VIF 1,027 atau lebih kecil
dari 10 maka terbebas dari uji
multikolinieritas.

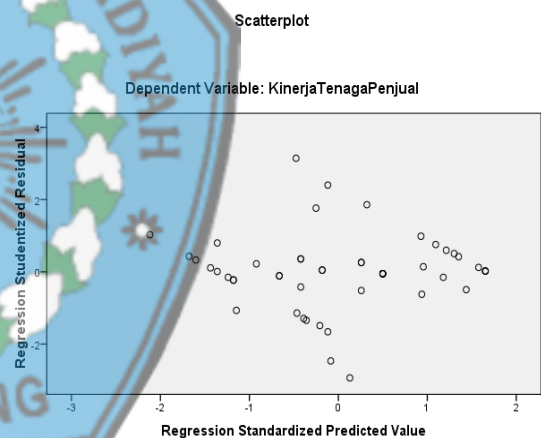
X3 nilai VIF 1,058 atau lebih kecil
dari 10 maka terbebas dari uji
multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan
untuk menguji apakah dalam model
regresi terjadi ketidaksamaan varian
dari residual suatu pengamatan
kepengamatan yang lain.
Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel
gangguan tidak mempunyai varian
yang sama untuk semua observasi.

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya
heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan
menggunakan *white heteroscedasticity-*
consisten standart errors and
covariance yang tersedia dalam
program *Eviews*. Hasil pengujian
adalah sebagai berikut :

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



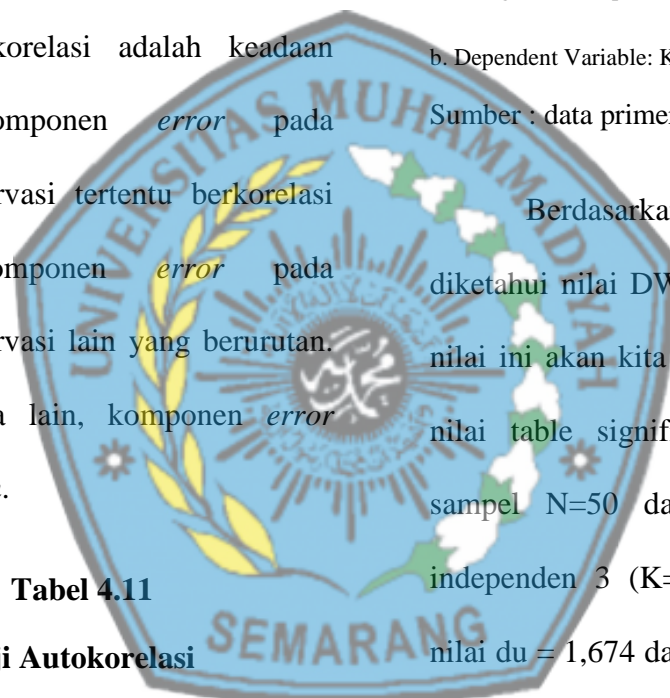
Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.4 diatas
menunjukkan bahwa pengaruh antara
Efektivitas Penjualan, Training &
Development, dan Kesejahteraan
Karyawan terhadap Kinerja Tenaga
Penjual tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas, dibuktikan dengan titik penyeberannya tidak menumpuk maka penelitian ini sudah terbebas dari uji heteroskesdastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana komponen *error* pada periode/observasi tertentu berkorelasi dengan komponen *error* pada periode/observasi lain yang berurutan. Dengan kata lain, komponen *error* tidak *random*.



Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
_1	.794 ^a	.631	.607	1.308	2.073

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Training & Development, Efektivitas Penjualan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
_1	.794 ^a	.631	.607	1.308	2.073

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Training & Development, Efektivitas Penjualan

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Penjual

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai DW 2,073, selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, jumlah sampel N=50 dan jumlah variable independen 3 (K=3) maka diperoleh nilai $du = 1,674$ dan nilai $dl = 1,421,4-du = 2,326$. Hasil perhitungan diatas

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dikarenakan DW-test berada pada daerah $du < dw < 4-du$, dengan nilai DW-test sebesar 2,073 atau berada diantara 1,674-2,326.

ANALISIS PENELITIAN

$$Y = 10.340 + 0.371 X_1 + 0.706 X_2 + 0.409 X_3 + e$$

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda antara Efektivitas Penjualan, *Training & Development* dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Tenaga Penjual dalam proses penghitungannya dapat diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.12

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.340	3.767		2.745	.009		
Efektifitas	.371	.088	.384	4.205	.000	.964	1.038
Train&Dev	.706	.123	.521	5.734	.000	.974	1.023
Kesejahteraan	.409	.124	.303	3.288	.002	.945	1.058

Dependent Variable: KinerjaTenagaPenjual
Independent : EfektifitasPenjualan, Training & Development , Kesejahteraan

Sumber : data primer yang diperoleh, tahun 2018

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) bernilai positif yang berarti jika Efektifitas Penjualan semakin tinggi, maka Kinerja Tenaga Penjual akan semakin tinggi.

2. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) bernilai positif yang berarti jika *Training & Development* semakin efektif, Kinerja Tenaga Penjual akan semakin tinggi.

3. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) bernilai positif yang berarti jika Kesejahteraan Karyawan semakin diperhatikan, maka Kinerja Tenaga Penjual semakin tinggi.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual).

Tabel 4.14
Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.340	3.767			2.745	.009
Efektifitas	.371	.088	.384		4.205	.000
Train&Dev	.706	.123	.521		5.734	.000
Kesejahteraan	.409	.124	.303		3.288	.002

Dependent Variable: KinerjaTenagaPenjual

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

1. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka variable bebas

berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka variable bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi pada output spss semuanya memiliki nilai kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual).

Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Efektivitas Penjualan (X_1), *Training & Development* (X_2), Kesejahteraan Karyawan (X_3), secara bersama-sama

terhadap Kinerja Tenaga Penjual PT. Sinar Sosro Semarang (Y). Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.482	3	107.494	91.589	.000 ^a
	Residual	77.461	66	1.174		
	Total	399.943	69			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Training & Development, Efektivitas
b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Penjual

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 16.0 tahun 2018

Dari output SPSS di atas, diketahui nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel Efektivitas Penjualan, *Training & Development* dan Kesejahteraan Karyawan (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Tenaga Penjual.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension01	.794 ^a	.631	.607	1.308	2.073

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Karyawan, Training & Development, Efektivitas Penjualan

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Penjual

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.15 yang berdasarkan hasil output *model summary*, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,607 yang berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual pada PT. Sinar

Sosro Semarang). Sebesar 60% dan sisanya ($100\% - 60\% = 40\%$) yang berarti nilai keberhasilan dari penelitian ini adalah 60% dan 40% itu disebabkan oleh variabel lainnya dengan model yang berbeda tentunya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *convenient random sampling*. *Convenient random sampling* diterapkan dengan mengambil populasi karyawan PT. Sinar Sosro Semarang khususnya dibagian penjualan untuk menjadi responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang.

1. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa Efektivitas Penjualan nilai probabilitas

signifikansinya 0,00 dan $< 0,05$ maka Efektivitas Penjualan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.

2. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa *Training & Development* nilai probabilitas significansinya 0,00 dan $< 0,05$ maka *Training & Development* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.

3. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa Kesejahteraan Karyawan nilai probabilitas significansinya 0,02 dan $< 0,05$ maka Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Penjual.

4. Dari output SPSS, diketahui nilai probabilitas significansinya sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas singnifikansi $0,000 <$

0,05 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka penelitian secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari, Efektivitas Penjualan (X_1), *Training & Development* (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Penjual (Y).

5. Hasil persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh bahwa :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10.340 + 0.371 X_1 + 0.706 X_2 + 0.409 X_3 + e$$

6. Berdasarkan hasil output *model summary*, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar

0,607 yang berarti kontribusi dari ketiga variabel bebas (Efektivitas Penjualan, *Training & Development*, Kesejahteraan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Tenaga Penjual pada PT. Sinar Sosro Semarang).

Sebesar 60% dan sisanya (100% - 60% = 40%) yang berarti nilai keberhasilan dari penelitian ini adalah 60% dan 40% itu disebabkan oleh variabel lainnya seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan, stres kerja dan model yang berbeda tentunya.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan walaupun hasil pembutian memiliki hasil yang positif dan terbukti bahwa variabel bebas yaitu Efektivitas Penjualan, *Training & Development* dan Kesejahteraan

Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Penjual pada Petugas Pemasar PT. Sinar Sosro Semarang. Dalam Kuesioner ini memiliki jumlah yang terbatas dikarenakan menggunakan system populasi yang didalam perusahaan terdapat keterbatasan jumlah karyawan khususnya dibagian penjualan. Penelitian ini dibatasi oleh jumlah informan, penelitian ini hanya terdiri dari manajer dan beberapa karyawan tetap perusahaan. Sehingga masih ada keterbatasan peneliti untuk mewawancarai karyawan tetap lainnya secara langsung.

Saran

1. Bagi Perusahaan.

Terkait dengan banyaknya metode yang dipakai untuk kegiatan pengembangan

karyawan, baiknya dievaluasi kembali metode apa yang paling efektif demi Sumber Daya Manusia yang visioner seperti *job enrichment*, uji kompetensi, rotasi kerja, insentif, tunjangan, kesejahteraan karyawan demi mensejahterakan karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Penelitian ini dibatasi oleh jumlah informan, penelitian ini hanya terdiri dari manajer dan beberapa karyawan tetap perusahaan. Sehingga masih ada keterbatasan peneliti untuk mewawancarai karyawan tetap lainnya secara langsung.

Harapan kedepannya bagi penelitian selanjutnya agar karyawan selain *middle*

management agar lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Degraff Otto, Eric. 2012. Thesis: *The effect of Training and Development On Employee Performance*. Acra Politehcnic. Commonwealth Executive Master Of Bussinesss Adminitration, Ghana.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke 7. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Gunawan, Deddy. 2012. *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Syari'ah, Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang.

H. Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Hadari Nawawi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Persolia Sumber Daya Manusia*. Edisi. Yogyakarta, Penerbit: BPFE

- Krisnarini D, Hubeis M. *Analisa Upah dan Kesejahteraan Pekerja Industri Kecil Menengah Pakaian Jeans XYZ di Pondok Aren, Tangerang* Dwi Krisnarini , Musa Hubeis dan Ma'mun Sarma. 2002;1–10.
- Kusnawan G, Wijoyo P. *Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran (Marketing Mix) Terhadap Efektivitas Volume Penjualan Sayuran Hidroponik* (the Influence of Marketing Mix Strategy To Effectiveness Turnover Volume of Hydroponics Vegetable). *Agrise*. 2008;VIII(2).
- Manullang, M. Marihot AMH. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Moehersono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta . Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, Drs, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Bandung:
- Moeheryono. 2012. *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Mndar Maju.
- Mowen, J.C. dan Minor. 2010 *Perilaku Konsumen*. Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga
- Muflikati, Saputri. S.E. 2015. *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja*. Fakultas Institusi Agama Islam negeri IAIN, Salatiga.
- Perai *Human Resource Excellence*, 2015. www.swa.co.id– diakses pada 08/08/2016 – 20.30 WIB
- Rosidah, Ambar T. Sulistiyani. 2009. *Makalah Pelatihan dan Pengembangan karyawan*. BangongNet. www.google.co.
- Saputra BW. *Pengaruh Audit Operasional dan Implementasi Strategi Terhadap Efektivitas Penjualan pada PT . X*. 2014;(September).

Sari, Juwita. 2009 “Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia. Tbk Cabang Medan”. Skripsi. Dipublikasikan (Online). Medan: Universitas Sumatra Utara Fakultas Ekonomi

Setiawan DP, Setiawan DP, Nusantara UB. *Kajian Kritis Mengenai Definisi dan Ruang Lingkup Salesmanship*. 2015;1(2003):86–91.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

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

Suhermini. *Efektifitas Penjualan Perusahaan Penerbitan dan Kinerja Tenaga Penjualan*. J Din Manaj [Internet]. 2011;2(1):17–25.
Yeremia F, Santoso T, dkk. *Manusia Di Pt Wahana Kosmetika Indonesia*. 2014;2(2).

Tjiptoherijanto P. *Proyeksi Penduduk, Angkatan Kerja, Tenaga Kerja, dan Peran Serikat Pekerja dalam Peningkatan Kesejahteraan Priyono*. Maj Perenc Pembang. 2001;(23):1–10.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Yakub, Fitriyani. A.S.E. 2012. *Pengaruh Tingkat Kesesuaian Materi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Universitas Hassanudin, Makassar

