

NO. DAFTAR FPIPS: 493/ H40.2.3.2/ PL/ 2007

**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Kajian pada Karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Program Pendidikan Tata Niaga
Jurusan Pendidikan Ekonomi**



**Oleh
Sigit Siswandi
011271**

**FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2007**

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Moch. (1985), *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung: Angkasa
- Alex S.Nitisemito, (1992), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Ketiga*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bacal, Robert, (2001), *Performance Management. Alih Bahasa: Surya Dharma*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bambang Wahyudi, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.
- Barker, Alan. (2000). *Mengelola Sumber Daya Manusia (How to Better of Managing People)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Bittel, Lester R., dan Newstrom, John W, (1994), *Pedoman Bagi Penyelia I*, Jakarta: Pustaka Binaman Ressindo.
- Dwiyanto, Agus, (1995), *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta: FISIP UGM.
- Fandi Tjiptono, (1996), *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: Andi.
- Fredy Rangkuti, (2001), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Bandung: STIE YPKN
- , (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Bandung: STIE YPKN
- Husein Umar, (2002), *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- , (2003), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rakhmat Jalaluddin, (1984), *Teknik Pengambilan Sampel dan Penyusunan Skala*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



ABSTRAK

Sigit Siswandi, Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kajian Pada Karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung), di bawah bimbingan Drs. Hari Mulyadi, M.Si dan Hj. Sumiyati, SE. M.Si.

Pada era globalisasi ini, persaingan yang semakin ketat dalam segala bisnis apapun telah menuntut setiap perusahaan untuk selalu eksis menghadapi itu, baik dengan cara meningkatkan kekuatan yang dimiliki perusahaan dalam meraih suatu peluang usaha maupun dengan meminimalisir kekurangan perusahaan dalam menghadapi segala ancaman yang datang.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Toserba Kepatihan Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Variabel (X) dalam penelitian ini adalah Program Pelatihan Kerja yang terdiri dari tujuan, materi, metode, media dan sarana, instruktur, dan evaluasi pelatihan. Sedangkan variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, sikap, perilaku, dan potensi diri dari karyawan.

Pemilihan objek yang diteliti yaitu Toserba Yogya Kepatihan Bandung dikarenakan Toserba Yogya Kepatihan Bandung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang retail banyak diinformasikan oleh konsumennya dengan pemberitaan kurang baik atas pelayanan yang telah diberikannya. Berdasarkan informasi dapat diketahui dari tingkat kinerja karyawan, dinyatakan bahwa kinerja karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung mengalami penurunan.

Untuk mengetahui kejelasan secara rinci mengenai permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Program Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Kajian Pada Karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung). Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui: seberapa tinggi pelaksanaan program pelatihan kerja karyawan, seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh program pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi frekuensi program pelatihan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator kesesuaian materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap program pelatihan kerja dan hubungan kerjasama dengan atasan memiliki pengaruh yang paling besar pada kinerja karyawan. Adapun frekuensi instruktur memberikan evaluasi hasil pelatihan adalah indikator yang memiliki pengaruh paling kecil terhadap program pelatihan kerja dan kemampuan dalam bidang kerja memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Program Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan"**. (Kajian Pada Karyawan Toserba Yogya Kapatihan Bandung).

Skripsi ini disusun untuk mengetahui gambaran program pelatihan kerja dan kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh program pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Kapatihan Bandung.

Adapun dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari segala keterbatasan yang dimiliki. Walaupun demikian, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan sesuatu yang berguna bagi kemajuan pendidikan Indonesia.

Bandung, Juli 2007

Penulis



Kata Mutiara

Dari Abu Hurairah ra., dari Nabi Muhammad SAW:

- *Siapa saja yang menempuh jalan guna menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju Surga.*
- *Siapa saja yang memudahkan urusan orang yang mengalami kesulitan, maka Allah akan memudahkan urusannya baik di dunia maupun di akhirat.*
- *Siapa saja yang menghilangkan satu kesulitan dari beberapa kesulitan yang dialami orang mukmin, maka Allah akan menghilangkan satu kesulitan dari beberapa kesulitannya pada hari kiamat.*
- *Siapa yang menutupi kejelekan seorang muslim, maka Allah akan menutupi kejelekannya di dunia dan di akhirat, dan Allah senantiasa memberi pertolongan kepada hamba-Nya selama ia menolong saudaranya.*

..... ***HR, Muslim***

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian	10
1.4 Kerangka pemikiran	10
1.5 Asumsi	18
1.6 Hipotesis	18

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pelatihan Kerja	
2.1.1 Pengertian Pelatihan	20
2.1.2 Perencanaan Pelatihan Kerja	22
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Program Pelatihan Kerja	25

2.1.4	Prinsip-Prinsip Pelatihan Kerja	29
2.1.5	Metode Pelatihan Kerja	31
2.1.6	Evaluasi Program Pelatihan Kerja	34
2.2	Kinerja Karyawan	
2.2.1	Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.2.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	40
2.2.3	Alasan Untuk Melakukan Pengukuran Kinerja Karyawan	42
2.2.4	Tujuan dan Kegunaan Pengukuran Kinerja Karyawan	43
2.2.5	Metode Pengukuran Kinerja Karyawan	46
2.2.6	Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	49

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	54
3.2	Metode Penelitian	
3.2.1	Jenis Penelitian dan Metode Yang Digunakan	54
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	55
3.2.3	Jenis dan Sumber Data	59
3.2.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	
3.2.4.1	Populasi	61
3.2.4.2	Sampel	62
3.2.4.3	Teknik Sampling	64
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	65
3.2.6	Pengujian Instrumen Penelitian	
3.2.6.1	Pengujian Validitas Instrumen Penelitian	66

3.2.6.2	Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian	67
3.2.7	Teknik Analisis Data	68
3.2.8	Rancangan Pengujian Hipotesis	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	
4.1.1	Profil dan Sejarah Toserba Yogya	76
4.1.2	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	78
4.1.3	Karakteristik Responden	82
4.1.4	Tanggapan Responden terhadap Program Pelatihan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	85
4.1.5	Gambaran Program Pelatihan Kerja Karyawan.....	85
4.1.6	Gambaran Kinerja Karyawan	99
4.1.7	Pengaruh Program Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	112
4.2	Pembahasan	117
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI		
5.1	Kesimpulan	126
5.2	Rekomendasi	127
DAFTAR PUSTAKA		129
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung	3
Tabel 1.2	Program Pelatihan Karyawan Toserba Yogya Kepatihan Bandung	5
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	56
Tabel 3.2	Data Yang Diperoleh Dan Sumber Data	61
Tabel 3.3	Data Populasi Penelitian	62
Tabel 3.4	Jumlah Sampel Tiap Bagian	64
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	70
Tabel 3.6	Pedoman Interpretasi Koefisien Regresi Standar Guilford	74
Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validitas Program Pelatihan Kerja	79
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Reliabilitas Program Pelatihan Kerja	81
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	84
Tabel 4.9	Rekapitulasi Skoring Data Variabel X dan Variabel Y	85
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Tujuan Pelatihan	87
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pemahaman Peserta Pelatihan Terhadap Tujuan Pelatihan	88
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan Tuntutan Pekerjaan	89

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan Tujuan Pelatihan	89
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Isi Materi Pelatihan	90
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan Metode Pelatihan	90
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Metode Pelatihan Dengan Tujuan Pelatihan	91
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Metode Pelatihan Dengan Materi Pelatihan	92
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Media Dan Sarana Oleh Instruktur Secara Lengkap	93
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Dukungan Media Dan Sarana Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan	94
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Kelayakan Sebagai Instruktur	95
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instruktur Dalam Menguasai Materi Pelatihan	95
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instruktur Dalam Menyajikan Materi Pelatihan	96
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Instruktur Dalam Pengelolaan Kelas	97
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Frekuensi Evaluasi Hasil Pelatihan	97
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Kegunaan Evaluasi Hasil Pelatihan	98
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Evaluasi Pelatihan	99
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Waktu Ketepatan Bekerja	101
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Bekerja	101
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Evaluasi Hasil Kerja	102
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan Bekerja	103

