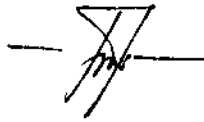


**HUBUNGAN PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DENGAN
KINERJA KARYAWANA PADA PT. INDONESIA POWER UBP SAGULING
(Studi Pada Karyawan Dengan Jabatan Pelaksana)**

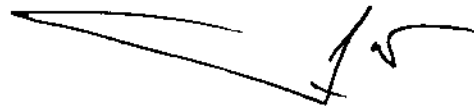
Skripsi Disetujui dan Disahkan Oleh:

Pembimbing I



Drs. Uep Tatang Sontani, M.Si
NIP 131 473 942

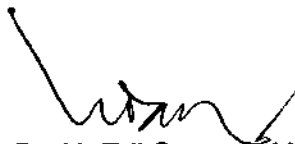
Pembimbing II



Askolani, SE, MM
NIP 132 304 401

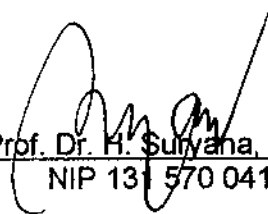
Mengetahui:

Ketua Jurusan



Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.
NIP 131 626 694

Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.
NIP 131 570 041

Tanggung Jawab Yuridis ada pada Penulis,



Hardian Wibawa
NIM 034281

BERITA ACARA

Skripsi ini telah diuji pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 11 Maret 2008
Waktu : 08.00 s/d selesai
Tempat : Gedung Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS UPI

Panitia Ujian terdiri dari :

Ketua : Prof. Dr. H. Suwarma Al-Muchtar, SH., M.Pd.
NIP 130 679 675
Sekretaris : Dr. H. Edi Suryadi, M.Si
NIP 131 626 694
Penguji : 1. Mayasari, SE., MM
NIP 132 300 403
2. Rofi Rofaida, SP, M.Si.
NIP 132 315 742
3. Heny Hendrayati, S.IP., MM.
NIP 132 314 129

1% Bakat + 99% Kerja keras = Hasil

(Thomas Alfa Edison)

"Allah tidak akan mengubah takdir suatu kaum kecuali kaum itu mau mengubah dirinya sendiri."

(Ar-Ra'd: 11)

Ketahuiilah bahwa walaupun bersatu seluruh manusia untuk memberikan manfaat padamu dengan sesuatu, niscaya tiadalah mereka dapat melakukan itu, kecuali dengan sesuatu yang telah ditentukan Allah dan walaupun mereka bersatu untuk mencelakakan kamu dengan sesuatu niscaya tiadalah mereka dapat mencelakakan kamu kecuali dengan sesuatu yang telah ditentukan Allah padamu. Itulah takdir, ridha atas apapun yang ditetapkan-Nya setelah keras berusaha, dan nikmati saja hasilnya.

(Modifikasi dari Hadis Rasulullah)

**Kupersembahkan karya ini untuk semua orang yang ku kenal,
Dan Spesial untuk kedua orang tuaku**



ABSTRAK

Hardian Wibawa, Hubungan Pelaksanaan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power UBP Saguling (Studi pada karyawan dengan jabatan pelaksana) di bawah bimbingan Drs. Uep Tatang Sontani, M.Si dan Askolani, SE. MM.

Kinerja tinggi merupakan suatu keharusan jika sebuah perusahaan ingin dapat bertahan dan berkembang dalam dunia usaha dengan persaingan yang semakin ketat. Kinerja perusahaan merupakan gambaran dari kinerja sumber daya manusia di dalamnya. PT. Indonesia power diharapkan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk dapat menyesuaikan diri dengan persaingan bisnis dewasa ini. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah melalui peningkatan program pelatihan. Permasalahan yang timbul adalah masih rendah dan tidak stabilnya kinerja karyawan yang otomatis berdampak pada tidak optimalnya kinerja perusahaan. Fenomena ini jika tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Subjek yang menjadi bagian dalam proses penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling yang memiliki jabatan sebagai pelaksana teknis. Variabel bebas dalam (X) dalam penelitian ini adalah program pelatihan, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan jenis deskriptive explanatory. Penelitian ini menggunakan metode sampling dengan jumlah sampel 55 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian koefisien korelasi pearson.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan karyawan tentang pelaksanaan program pelatihan pada karyawan PT. Indonesia Power UBP Saguling berada pada kategori tinggi dan gambaran kinerja karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hubungan pelaksanaan program pelatihan (variabel x) dengan kinerja karyawan (variabel Y) yakni sebesar 0.563, menunjukkan tingkat korelasi yang sedang.

ABSTRACT

Hardian Wibawa, **“Relationship Between Training Program Implementation With Employee’s Performance at PT. Indonesia Power UBP Saguling”**. Under supervision of Drs. Uep Tatang Sontani, M Si and Askolani, SE. MM.

High performance was a compulsion if a company wish to stay and grows in corporate world with emulation that is increasingly tight. Company performance is image of from human resource performance in it. PT. Indonesia power is expected to has pre-eminent human resource and with quality to be able to adapt to emulation of business these days. One of effort to increase human resource performance is through improvement of training program. Arising problems is still be low unstable and of employee performance that automatically affects at not optimal of company performance. This phenomenon otherwise is handled correctly can make company losing of profit.

Subject becoming this research process interior is employee at PT. Indonesia Power UBP Saguling having position as technical executor. The Independent variabel (X) in this research is training, and the dependent variable (Y) is employee performance. This research used a descriptive explanatory. Sampling method with 55 sample respondent was used in this research. Data which is used in this research is primary and secondary data. Data analysis applied that is testing of correlation coefficient pearson.

The result in this research is show that response of employee about the training program that applied in PT. Indonesia Power UBP Saguling including at high category and image of employee performance stays at good category. Based on result of research it is known that the relation of training program implementation (variable X) with employee performance (variable Y) are about 0.563, show level of correlation is medium.



dari berbagai pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dari lubuk hati yang paling dalam, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sunaryo Kartadinata, M.Pd., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suwarna Al Muchtar, S.H., M.Pd., selaku Dekan FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. H. Edi Suryadi, M.Si, selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Drs. Uep Tatang Sontani, M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
6. Bapak. Askolani, S.E, M.M, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak Sunanta Syarif, S.E., selaku dosen pembimbing akademik
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pendidikan dan pengajaran, serta membekali penulis dengan ilmu pengetahuan yang Insya Allah bermanfaat sepanjang masa.
9. Guru-guru penulis di SDN Cipereudeuy I, SLTPN I Cipatat, dan SMU BPI I Bandung, jasa-jasamu tidak akan pernah terlupakan.

10. General Manager PT. Indonesia Power UBP Saguling, Kepala Bagian SDM, dan seluruh karyawan, yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran penyusunan skripsi.
11. Bapak Drs. H. Ali Sukmana yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuan dan kemudahan bagi penulis selama melakukan penelitian di PT. Indonesia Power UBP Saguling.
12. Orang tua tercinta, untuk Papah dan Mamah yang senantiasa memberikan dukungan moril dan materil serta doa dan kasih sayang yang tulus.
13. Keluarga besar di Jakarta dan Cirebon, Nenek yang banyak mendoakan, semua Om/Uwa dan Tante/bibi, semua sepupu yang selalu mendukung, terutama Ita yang selalu memberi semangat lebih. Terima kasih atas segala doa dan harapan kepada penulis.
14. Rati Yulviana Zulkarnain dan keluarga yang selalu mendoakan kesuksesan penulis. Semoga tali silaturahmi kita bisa semakin erat dimasa mendatang.
15. Sahabat dan pengunjung terbaik di kostan, Tery, Hendri, Fadlan, Cho2l.
16. All Pelangi Crew, Seno, Eriko, Fery, Herlambang, Soni, Akung, Tery.
17. Aji, Acil dan Agustin yang pemikirannya banyak memberikan masukan dalam penyusunan skripsi.
18. Sahabat-sahabatku di keluarga besar manajemen 2003; Joko Cozmo, Ujie, Yan, Romi, Yogi bkatul, Imam, Budi, Harmani, Ilmi, Hesti, Ana, Anti, Jizah, Resa, Icha, Haryani, Onya, Pipit, Maya, dan semuanya yang tidak memungkinkan untuk disebut satu-persatu. Terima kasih atas kebersamaan dan kekompakan yang telah kita lalui bersama. Semua itu akan menjadi

kenangan manis yang tak terlupakan. Semoga ikatan persaudaraan ini abadi selamanya.

19. Keluarga KKN Desa Cibinong, Jatiluhur, Purwakarta; Ajiz, Arip, Uci, Buyenk, Pipit, Herlan, Juju, Pa Asep dan keluarga, Ambu dan Abah (Alm).
20. Sahabat terbaik sepanjang masa Insya Allah; Zaka, Ilham, Ari, Sandi, Roni, Teguh, Kosim, Nita, Dian, Endah, Fuji, Alm.Fajar, lalu Arif, Vino, Ntan, Mpit
21. Rekan-rekan seperjuangan di Image, BEM Ekonomi, FSM, & KSEP ITB.
22. Kepada seluruh pihak yang mengenal penulis dan turut mendoakan dengan tulus dan ikhlas.

Jazakallahu Khairon Katsiron. Hanya kepada Allah SWT penulis berharap semoga amal baik dan kemurahan hati semua pihak yang telah membantu, kiranya mendapat balasan kebaikan dan pahala berlipat dari Allah SWT, Amin.

Bandung, Maret 2008
Penulis,

Hardian Wibawa

4.1.3 Analisis Data	105
4.1.3.1 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	105
4.1.3.2 Uji Hipotesis	107
4.2 Pembahasan	109
4.2.1 Pembahasan Pelaksanaan Program Pelatihan pada PT. Indonesia Power UBP Saguling	109
4.2.2 Pembahasan Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power UBP Saguling	112
4.2.3 Pembahasan Pengujian Hubungan Pelaksanaan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power UBP Saguling	114
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran	117
 DAFTAR PUSTAKA	 119
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
1.1	Data Formulir Penilaian Kinerja	4
2.1	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	39
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	56
3.2	Hasil Penghitungan Validitas Variabel.....	61
3.3	Reliabilitas Variabel pelatihan.....	63
3.4	Populasi Penelitian.....	64
3.5	Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan	65
3.6	Pedoman Penilaian Angket	66
4.1	Pelaksanaan Program Pelatihan Bulan Juli-Agustus.....	73
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
4.5	Hasil Penilaian Kinerja Responden.....	82
4.6	Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Tujuan Pelatihan yang Diselenggarakan Perusahaan.....	83
4.7	Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Mengenai Tujuan Pelatihan yang Diselenggarakan Perusahaan	84
4.8	Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pelatihan, Apakah Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan.....	85
4.9	Tanggapan Responden Tentang Materi Pelatihan, Apakah Sesuai Dengan Kebutuhan Pekerjaan	86
4.10	Tanggapan Responden Tentang Modul/Handout Yang Diberikan Perusahaan Dalam Setiap Pelaksanaan Program Pelatihan	87
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Pemahaman Tentang Materi Pelatihan yang Disampaikan	87
4.12	Tanggapan Responden Tentang Metode yang digunakan Dalam Pelatihan.....	89

4.13	Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Tempat Pelaksanaan Program Pelatihan.....	90
4.14	Tanggapan Responden Atas Tingkat Kesesuaian Penggunaan Fasilitas (alat bantu) Dengan Kebutuhan Pelatihan	91
4.15	Tanggapan Responden Tentang Penggunaan Fasilitas yang Disediakan Dapat Menunjang Efektivitas Pelatihan	92
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Instruktur Dalam Menguasai Materi yang Disampaikan.....	93
4.17	Tanggapan Responden Terhadap Instruktur yang Membantu Peserta Dalam Memahami Materi Pelatihan.....	94
4.18	Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Instruktur Dalam Ketepatan Waktu Mengajar	95
4.19	Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu Pelaksanaan Pelatihan Sesuai Dengan Jadwal yang Telah Ditetapkan	96
4.20	Tanggapan Responden Tentang Evaluasi yang Dilakukan Setelah Pelaksanaan Pelatihan	97
4.21	Tanggapan Responden Tentang Hasil Evaluasi Pelatihan yang Disampaikan Pada Masing-masing Peserta Setelah Pelatihan Berakhir	98
4.22	Tanggapan Responden Tentang Hasil Evaluasi Pelatihan yang Ditindaklanjuti Oleh Perusahaan	98
4.23	Tanggapan Responden Keseluruhan mengenai Variabel X..	100
4.24	Hasil Penilaian Kinerja Responden	104
4.25	Output Korelasi.....	106
4.26	Derajat Hubungan antar Variabel Guilford.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
2.1	Model Proses Penilaian	23
2.2	Model Penilaian Kinerja Karyawan	37
2.3	Model Kerangka Berpikir.....	53
4.1	Grafik Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	76
4.2	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	78
4.4	Daerah Kontinum Variabel X	81
4.5	Grafik Jumlah Skor Penilaian Variabel X	101
4.6	Hasil Penilaian Kinerja Responden	105

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Kesebelas, Edisi Revisi IV*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardine, H. John, Joyce E.A. Russel. (1995). *Human Resource: An Experimental Approach*. New York: International Ed, McGraw Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (1998), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP Malayu. (1995). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- , (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Flippo, Edwin B. (1999). Prinsip-prinsip Manajemen Personalia, disadur oleh Yayat Hayati. Bandung.
- Ivancevich, John M. (1995). *Human Resource Management, 6th edition*. Chicago: Irwin.
- Komaruddin. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappasigma.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. Tb.Dr.Ir. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik?*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang (1987). *Pengembangan Pegawai*. BLKM. Medan.
- Marwansyah, Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Milkovich, George T., John W. Boudreau. (1997). *Human Resource Management*. USA: Irwin.

- Moekijat. (1995), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nasir, Mohammad. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, et al., Raymond A. (2006), *Human Resources Management, Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Prof.Dr.MBA. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang .P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2001), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2004). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
-----,(2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta : Penerbitan STIE YPKN.
- Suwatno. (2001). *Manajemen Modern (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung : Zafira.
- Surakhmad, Winarno. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Werther, William B. Dan Davis, Keith (1993). *Human resources and Personal Management 4th edition*. Singapore: MC Graw Hill