

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan pernah terlepas dari sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang termasuk didalamnya adalah Sumber Daya Manusia. Karena Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan manajemen, seperti : perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan maka setiap perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya berkualitas, mampu bekerja secara efektif dan efisien, serta siap berkompetisi dengan organisasi atau perusahaan lain dalam era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, Dealer Otomotif Honda Pasteur merasa bahwa peranan Program Pelatihan sangat penting dan diharapkan dengan adanya Program Pelatihan tersebut dapat meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Program Pelatihan merupakan program yang membantu karyawan untuk memperoleh dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pada penelitian ini penulis mencoba membahas Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Otomotif Honda Pasteur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yang menggambarkan keadaan perusahaan. Untuk pengolahan data yang didapat dari Dealer Otomotif Honda Pasteur digunakan metode statistik, yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Pengujian Hipotesis. Hasil dari Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman (Program SPSS versi 12.0 dengan jumlah responden sebanyak 27 orang) adalah sebesar 0,722. Hasil dari Koefisien Korelasi Rank Spearman tersebut menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel X (Program Pelatihan) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Selanjutnya, hasil dari perhitungan Koefisien Determinasi didapat angka sebesar 52,13 %, ini menunjukkan bahwa sebesar 52,13 % perubahan variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel X (Program Pelatihan) sedangkan sisanya 47,87 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain. Hasil yang diperoleh dari Uji Signifikansi dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,22 > 2,485$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan melihat beberapa hasil analisis metode statistik tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa Program Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis.....	6
1.6 Metode Penelitian.....	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	16
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3 Pelatihan.....	22

2.3.1 Pengertian Pelatihan.....	22
2.3.2 Tujuan Pelatihan.....	23
2.3.3 Jenis – Jenis Pelatihan.....	26
2.3.4 Metode – Metode Pelatihan.....	29
2.3.5 Evaluasi Program Pelatihan.....	34
2.4 Kinerja.....	36
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	36
2.4.2 Metode Penilaian Kinerja.....	38
2.5 Hubungan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	47

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	49
3.1.1 Sejarah singkat Dealer Otomotif Honda Pasteur.....	49
3.1.2 Struktur Organisasi Dealer Otomotif Honda Pasteur.....	50
3.1.3 Uraian Jabatan.....	53
3.1.4 Aktivitas Dealer Otomotif Honda Pasteur.....	57
3.2 Metodologi Penelitian.....	57
3.2.1 Metode Pengumpulan Data.....	57
3.2.2 Teknik Penentuan Sampel.....	59
3.2.3 Pengolahan dan Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur	65
--	----

4.2 Distribusi Frekuensi Dealer Otomotif Honda Pasteur	68
4.3 Analisis Program Pelatihan Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur.....	72
4.4 Analisis Kinerja Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur.....	79
4.5 Analisis Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5	Keterkaitan antara Kinerja dengan Program Pelatihan	48
Gambar 3.1.2	Struktur Organisasi Dealer Otomotif Honda Pasteur	52

DAFTAR TABEL

Tabel 4.2.1	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2.2	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2.3	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.2.4	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Status	70
Tabel 4.2.5	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Pekerjaan / Jabatan	71
Tabel 4.2.6	Karyawan Dealer Otomotif Honda Pasteur berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.3.1	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 1	72
Tabel 4.3.2	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 2	73
Tabel 4.3.3	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 3	74
Tabel 4.3.4	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 4	74
Tabel 4.3.5	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 5	75
Tabel 4.3.6	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 6	75
Tabel 4.3.7	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 7	76
Tabel 4.3.8	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 8	76
Tabel 4.3.9	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 9	77
Tabel 4.3.10	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Program Pelatihan nomor 10	77
Tabel 4.4.1	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 1	79
Tabel 4.4.2	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 2	80
Tabel 4.4.3	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 3	80

Tabel 4.4.4	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 4	81
Tabel 4.4.5	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 5	82
Tabel 4.4.6	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 6	82
Tabel 4.4.7	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 7	83
Tabel 4.4.8	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 8	83
Tabel 4.4.9	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 9	84
Tabel 4.4.10	Respon Terhadap Pernyataan Kuesioner mengenai Kinerja Karyawan nomor 10	84