

ABSTRAK

Penulis mangadakan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”. Jenis Penelitian ini adalah jenis Causal Explanatory, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Pelatihan kerja berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja Karyawan.Causal Explanatory berfungsi untuk menjelaskan pengaruh pelatihan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X. Dalam penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan yaitu Non Probability Sampling. Sample yang diambil dalam penelitian ini adalah 65 karyawan PT. X. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik Purposive Sampling. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup dan memberikan lembar kuesioner terhadap 65 responden dengan menggunakan kuesioner dengan format Skala Likert.

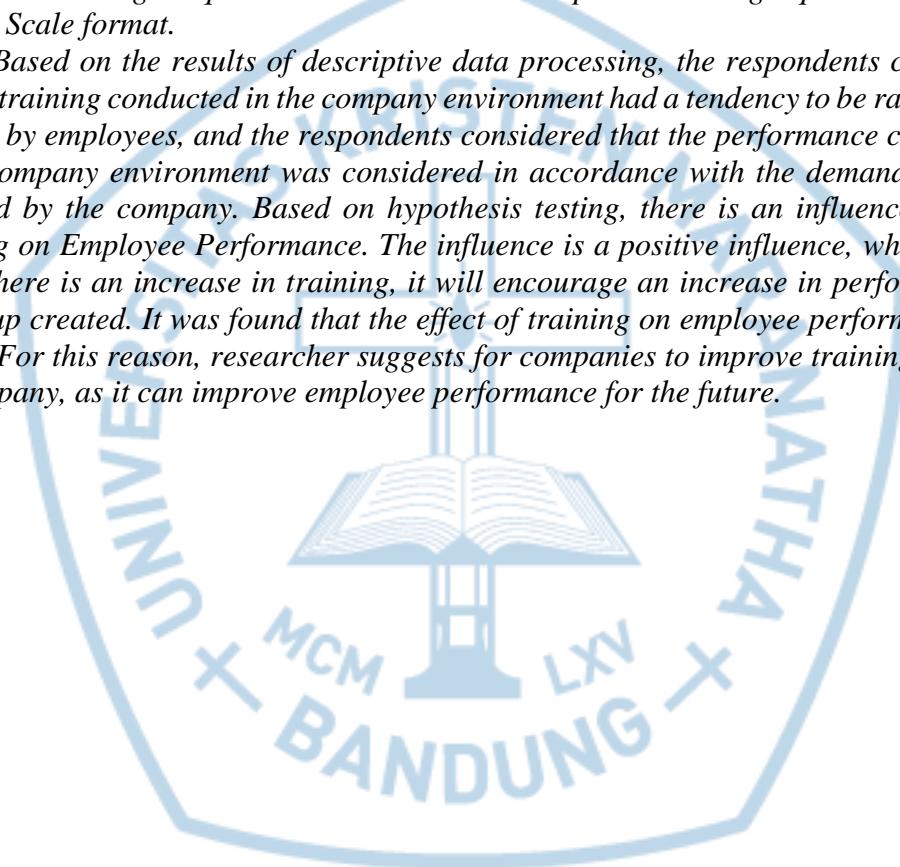
Berdasarkan hasil pengolahan data deskriptif, para responden menilai bahwa pelatihan yang dilakukan di lingkungan perusahaan memiliki kecenderungan untuk dinilai “tinggi” atau baik oleh karyawan, dan para responden menilai bahwa kinerja yang dilakukan di lingkungan perusahaan sudah dianggap sesuai dengan tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang ada merupakan pengaruh positif, yang berarti jika terjadi peningkatan dari Pelatihan, akan mendorong peningkatan kinerja pada kelompok yang dibuat. Didapat bahwa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ditemukan sebesar 86.4%. Untuk itu, peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk waktu yang akan datang.

ABSTRACT

The author conducted research on "The Effect of Training on Employee Performance of PT. X ". This type of research is a type of Causal Explanatory, because this study aims to test whether work training affects Employee Performance.Causal Explanatory serves to explain the effect of job training as an independent variable on employee performance as a dependent variable.

The population in this study were all employees of PT. X. In this study the sampling technique being used was Non Probability Sampling with purposive sampling technique. The sample taken in this study were 65 at PT. X. In this study researchers used a closed questionnaire and gave questionnaire sheets to 65 respondents using a questionnaire with a Likert Scale format.

Based on the results of descriptive data processing, the respondents considered that the training conducted in the company environment had a tendency to be rated "high" or good by employees, and the respondents considered that the performance carried out in the company environment was considered in accordance with the demands of work provided by the company. Based on hypothesis testing, there is an influence between Training on Employee Performance. The influence is a positive influence, which means that if there is an increase in training, it will encourage an increase in performance in the group created. It was found that the effect of training on employee performance was 86.4%. For this reason, researcher suggests for companies to improve training made by the company, as it can improve employee performance for the future.



DAFTAR ISI

COVER.....	i
COVER BAHASA INGGRIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
LEMBAR PUBLIKASI DAN DOKUMENTASI.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II: KAJIAN TEORI.....	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.1.1 Manajemen	7
2.1.1.1 Definisi Manajemen	7
2.1.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen	8

2.1.1.3 Tujuan Manajemen	9
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Insani.....	10
2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Insani.....	10
2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2.3 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Insani.....	12
2.1.3 Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3.1 Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3.3 Tahap Perencanaan Pelatihan	20
2.1.3.4 Tujuan Pelatihan Sumber Daya Manusia	21
2.1.3.5 Metode Pelatihan	22
2.1.4 Kinerja	25
2.1.4.1 Definisi Kinerja	25
2.1.4.2 Faktor- faktor Kinerja.....	26
2.1.4.4 Indikator Kinerja.....	28
2.1.4.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	29
2.1.4.6 Kriteria Penilaian Kinerja.....	30
2.1.6 Riset Empiris	31
2.2 Kerangka Teoritis	33
2.3.Kerangka Pemikiran	34
 BAB III: METODE PENELITIAN	35

3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi Dan Sampel.....	35
3.2.1 Populasi	35
3.2.2 Sampel	36
3.3 Definisi Operasional Variabel (DOV).....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Teknik Analisis Data	40
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.5.1.1 Uji Validitas.....	40
3.5.1.2 Uji Relibilitas.....	42
3.5.2 Analisis Deskriptif Statiska	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.5.3.1 Uji Normalitas	44
3.5.3.2 Uji Heterokesdastitas	45
3.5.4 Analisis Regresi linier Sederhana.....	45
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi	46
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi	47
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.1.2.1 Uji Validitas.....	49

4.1.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
4.1.3 Analisis Deskriptif Statistika.....	52
4.5 Tabel Nilai Bobot dan Kategori	53
4.1.3.1. Analisis Deskriptif untuk jawaban responden untuk variabel Pelatihan .	54
4.1.3.3. Analisis Deskriptif untuk jawaban responden untuk variabel Kinerja	55
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	57
4.1.4.1 Uji Normalitas	57
4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.5.Pengujian Hipotesis	59
4.1.5.1. Analisis Regresi.....	59
4.1.5.2. Analisis regresi linier sederhana (uji t).....	60
4.1.5.3. Analisis Koefisien Korelasi	61
4.1.5.4. Analisis Koefisien Determinasi	62
4.2.Hasil Pembahasan.....	63
BAB V: PENUTUP	66
5.1. Simpulan.....	66
5.2. Implikasi Manajerial.....	66
5.3. Keterbatasan penelitian.....	67
5.4. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Riset Empiris	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Penilaian Untuk Pernyataan Positif dan Negatif	40
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 3.4 Nilai Kriteria Korelasi.....	47
Tabel 4.1 Uji Validitas	51
Tabel 4.2 Pedoman Interpretasi Reliabilitas dengan Spearman Brown	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.4 Tabel Nilai Bobot dan Kategori	
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif untuk jawaban responden untuk variabel Pelatihan	54
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif untuk jawaban responden untuk variabel Kinerja	55
Tabel 4.6 Coefficients Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4.7 Coefficients Regresi Linier Sederhana.....	60
Tabel 4.8 Nilai Kriteria Hubungan Korelasi	61
Tabel 4.9 Correlations	62
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Teoritis	33
Gambar 3.2. Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1.3.3. Hasil Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja.....	55
Gambar 4.1.3.4. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58

