

**PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Melengkapi Tugas-tugas
Dan Memenuhi Persyaratan Untuk
Meraih Gelar Sarjana*

Oleh :

ROIZEN DARICH PURBA

NPM. 058320184



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

RINGKASAN

ROIZEN DARICHI PURBA, PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA MEDAN" *Dibawah Pembinaan (Drs.Petar Marbun, MSi, Sebagai Pembimbing I, dan Hery Syahrial, SE, MSi, Sebagai Pembimbing II).*

Pelatihan dan pendidikan juga berguna untuk meningkatkan efisiensi sehingga kinerja karyawan meningkat dan akan mendorong pimpinan perusahaan untuk meningkatkan karier karyawan tersebut kejenjang yang lebih tinggi. Untuk itulah perusahaan penting untuk membuat perencanaan karir bagi karyawannya. Perencanaan karir ini tidak hanya menguntungkan perusahaan, dengan mengembangkan karyawan-karyawan untuk jabatan yang akan datang. Dengan perencanaan karir ini, maka hal ini akan memudahkan bagi perusahaan dalam menyusun tenaga kerja dari luar dan seleksi suatu strategi perencanaan karir memungkinkan organisasi mengembangkan dan menetapkan karyawan dalam jabatannya yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karir. Hal ini dapat menambah kepuasan karyawan dan pemanfaatan karyawan secara optimal yang selanjutnya dapat membantu mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan dan pendidikan yang diterapkan PT. Surya Mustika Nusantara Medan, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Surya Mustika Nusantara Medan dan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surya Mustika Nusantara Medan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk ada dan tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Suiya Mustika Nusantara Medan yang berjumlah 221 orang dan sampel dalam penelitian ini penulis mengambil sebanyak 15% responden, yaitu $15\% \times 221 = 33$, jadi pengambilan sampel yang penulis lakukan di PT. Suiya Mustika Nusantara Medan 33 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linear sederhana beserta dengan Korelasi Product Moment.

Dari hasil analisis regresi Dari hasil analisis regresi $y = 67,7 + 0,73x$ artinya setiap penambahan 1% pelatihan dan pendidikan akan mengakibatkan kontribusi sebesar 73% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh korelasi sebesar $r_{xy} = 63,8\%$ artinya faktor-faktor pelatihan dan pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan 36,2% adalah dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini dan dari uji hipotesis dimana t tabel adalah lebih kecil dari t hitung ($2,042 < 4,613$) artinya hipotesis Nol (H_0) ditolak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasihnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : *"Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara Medan"*.

Penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (SI) Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. Bapak Masan Effendy, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Drs. Patar Marbun, Msi, selaku Pembimbing I yang telah membantu membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Pembimbing II dan Wakil Dekan I yang telah membantu penulis menyempurnakan dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi selaku Wakil Dekan III yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Bapak Drs. Zainal Abidin, M.Hum, selaku Ketua Sidang Meja Hijau yang telah membantu penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS, MMA, selaku Sekretaris Meja Hijau.
8. Seluruh Staff, Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi UMA “Bg. Ucok, Bg. Lindung dan Bg. Hendrik”.
9. Pimpinan PT. Surya Mustika Nusantara Medan yang telah memberikan tempat riset untuk penulis.
10. Buat yang kusayangi Abangnda “Erik Pinda Bintama, ST” dan Adinda “Inirani Brinike Purba & Glory Santami Purba” Terima kasih ya atas supportnya.....
11. Buat teman-teman BEM FE-UMA “Yudhi Fahamsyah Harahap, Anco Sahat Oloan Silitonga, SE, Indra Jaya Sipayung, SE, Desman Bate'e, SE, Josep, Giakos, Lyncold, Edo Saraglh dan Valent Saragih” Terima Kasih untuk kebersamaan yang telah kita lalui bersama selama perkuliahan.
12. Buat Teman-teman HMK dan teman-teman se kampus FE-UMA yang tidak dapat saya ucapkan satu persatu..
13. Buat orang yang kukasih dan kucintai yang tiada henti-hentinya memberikan motivasi & dukungan segala perkuliahan, yaitu “Ivanna Renita. S, AMKeb”.
14. Teristimewa kepada Ayahanda “St. Drs. Robinsar Purba, S.Sos” dan Ibunda “Nurty Damanik”, terima kasih untuk kasih sayang, perjuangan, dan pengorbanan yang telah diberikan untuk membesarkan penulis.

Medan, 2009
Penulis

(Roizan Darichi Purba)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

iv

Document Accepted 25/3/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)25/3/22

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Fungsi-fungsinya.....	5
2. Pengertian dan Tujuan Pelatihan dan Pendidikan.....	8
3. Metode Pelatihan dan Pendidikan serta Faktor-faktor yang mempengaruhinya.....	13
4. Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya	18
5. Prosedur dan Metode Penilaian Kinerja Dalam Organisasi	20
B. Kerangka Konseptual.....	20
C. Hipotesis.....	26
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
B. Populasi dan Sampel.....	28
C. Definisi Operasional	28
D. Jenis dan Sumber Data.....	29

E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	34
2. Struktur Organisasi Perusahaan	35
3. Uraian Tugas.....	37
B. Pembahasan	40
1. Data Variabel Independen	42
2. Data Variabel Dependen.....	46
3. Teknik Analisis Data.....	59
4. Pengujian Hipotesis.....	60
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	26
2. Struktur Organisasi PT. Surya Mustika Nusantara Medan	36



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian	27
2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
3. Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia	41
4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	41
5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Berusaha Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	42
6. Distribusi Jawaban Responden Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan	43
7. Distribusi Jawaban Responden Selalu Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan	43
8. Distribusi Jawaban Responden Selalu Berhati-hati Dalam Mengerjakan Suatu Pekerjaan	44
9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Dapat Menjadikan Suatu Pekerjaan Menjadi Lebih Efektif dan Efisien	44
10. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mempunyai Kemampuan Untuk Menjadikan Suatu Pekerjaan Menjadi Mudah	45
11. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Yang Diselesaikan Selalu Menunjukkan Keadaan Yang Bersih	45
12. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Menjaga Seluruh Dokumen-dokumen Hasil Kerja Dalam Keadaan Yang Bersih	46
13. Distribusi Jawaban Responden Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan Pimpinan	46
14. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan yang Diberikan Selalu Memuaskan Pimpinan	47
15. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Telah Ditetapkan Oleh Pimpinan	47
16. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Dapat Menyelesaikan Lebih Dari Satu Pekerjaan Dalam Satu Hari	48

17. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Dipercaya Oleh Pimpinan Untuk Melakukan Suatu Pekerjaan Yang Rumit	48
18. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Ditugaskan Oleh Pimpinan Untuk Memberikan Arahan-arahan Kepada Calon Karyawan.....	49
19. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Menyikapi Suatu Pekerjaan Dengan Baik	49
20. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Selalu Dapat Menanggapi Keluhan-keluhan Dari Rekan Kerja.....	50
21. Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Bebas X (Pendidikan dan Pelatihan).....	51
22. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel X (Pendidikan dan Pelatihan).....	52
23. Tabulasi Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel Terikat Y (Kinerja Karyawan).....	53
24. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	54
25. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Dari Hasil Koefisien Product Moment	56
26. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang dalam hal lainnya ada hubungan dengan aktivitasnya. Sedangkan Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan dalam memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Jadi, pelatihan dan pendidikan karyawan dapat diartikan sebagai penerapan usaha-usaha yang direncanakan untuk membantu, mengisi, memelihara dan memperbaiki karyawan dengan tujuan agar mereka dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan secara lebih efektif. Pelatihan dan pendidikan karyawan merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi perusahaan.

Setiap karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan yang baru atau pekerjaan yang masih asing baginya terlebih dahulu memerlukan pelatihan dan pendidikan dan bagaimana mengerjakannya tersebut. Pada umumnya seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas pekerjaan dengan baik apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Setiap organisasi senantiasa berupaya untuk dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Efisien maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pelatihan dan pendidikan sumber daya

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdulrahman, 2003 : **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhaktara, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 2001 : **Personality of Management (Manajemen Personalia)**, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, 2002 : **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2001 : **Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Marihot T.E. Hariandja, 2004 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, 2000 : Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- Mudaryah Siaungan, 2000 : **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- M. Manullang, 2000 : **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- T. Hari Handoko, 2001 : **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Syafaruddin, 2004 : **Statistik Terapan Untuk Penelitian**, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1997, **Metodologi Research**, Yayasan Fak. Psikologi UGM Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

LAMPIRAN I

NO. RESPONDEN

DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)
PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SURYA MUSTIKA NUSANTARA
MEDAN

I. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket penelitian ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Bagian A, berisi identitas responden untuk itu penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (X).
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan, untuk itu Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang telah disediakan.

II. ANGKET PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Umur : a. 20 – 30 Tahun
b. 31 – 40 Tahun
c. 41 tahun keatas
3. Pendidikan : a. SLTA
b. D3
c. Sarjana (S – 1)

B. DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN VARIABEL X (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

No	Pertanyaan	Opsi			
		SS	S	TS	STS
1	Apakah anda setuju mengenai selalu berusaha untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.				
2	Apakah anda setuju mengenai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.				
3	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.				
4	Apakah anda setuju mengenai selalu berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan.				
5	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.				
6	Apakah anda setuju mengenai mempunyai kemampuan untuk menjadikan suatu pekerjaan menjadi mudah.				
7	Apakah anda setuju mengenai hasil pekerjaan yang diselesaikan selalu menunjukkan keadaan yang bersih.				
8	Apakah anda setuju mengenai selalu menjaga seluruh dokumen hasil kerja dalam keadaan yang bersih.				

II. PERTANYAAN VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

No	Pertanyaan	Ops			
		SS	S	TS	STS
1	Apakah anda setuju mengenai selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.				
2	Apakah anda setuju mengenai pekerjaan yang diberikan selalu memuaskan pimpinan.				
3	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.				
4	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu hari.				
5	Apakah anda setuju mengenai selalu dipercaya oleh pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan yang rumit.				
6	Apakah anda setuju mengenai selalu ditugaskan oleh pimpinan untuk memberikan arahan-arahan kepada calon karyawan.				
7	Apakah anda setuju mengenai menyikapi suatu pekerjaan dengan baik.				
8	Apakah anda setuju mengenai selalu dapat menanggapi keluhan-keluhan dari rekan kerja.				