

**PENGARUH FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTASARI  
BINJAI**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**FAISAL LOETHFI DAULAY  
NIM : 02 832 0120**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/23

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

**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTASARI BINJAI**

**NAMA MAHASISWA** : **FAISAL LOETHFI DAULAY**

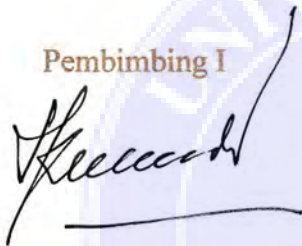
**NO. STAMBUK** : **02 832 0120**

**JURUSAN** : **MANAJEMEN**

Menyetujui :

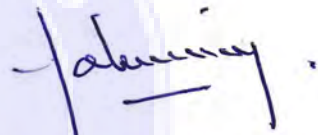
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, MSi)

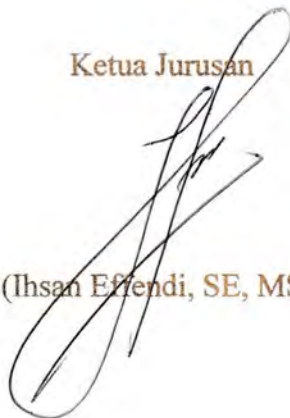
Pembimbing II



(H. Syahriandy, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

## RINGKASAN

Faisal Loethfi Daulay, 2010

### **“ Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtasari Binjai ”**

Dibawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi, sebagai Pembimbing I dan Bapak H. Syahriandy, SE, MSi sebagai Pembimbing II

PDAM Tirtasari Binjai dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Binjai No. 5 Tahun 1982 dan disyahkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat I Sumatera Utara Nomor: 188:3/42-02/KP/1983 tanggal 30 Mei 1983. Sejak tanggal 4 Juni 1983 dijadikan sebagai tanggal berdirinya PDAM Tirtasari Binjai yang merupakan satu – satunya perusahaan yang melayani kebutuhan air minum untuk seluruh Kecamatan di Binjai. PDAM Tirtasari Binjai mempunyai tugas / fungsi memenuhi kebutuhan air bersih bagai masyarakat di Binjai secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip - prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat. Selain pengelolaan air bersih, PDAM Tirtasari Binjai juga mengelola fasilitas pengelolaan air limbah.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam tulisan ini adalah “Apakah pengembangan karir (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Binjai “ Setelah menelusuri serta membandingkan antara teori dengan paraktek yang dilaksanakan di perusahaan, penulis membuat kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara pengembangan karir (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Binjai..

Adapun hasil penelitian yang ditemukan:

1. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Binjai ini sebesar 0.458 dan sisanya dipengaruhi faktor lain.
2. Pengembangan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan karena dengan itu dapat meningkatkan wawasannya, kemampuan evaluasi dan konseptual serta terbiasa / akrab dengan peralatan kerja yang digunakan, disamping itu karyawan dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat berubah akhir – akhir ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir danb Prestasi Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan lahir dan batin kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi di Universitas Medan Area.

Penulis dengan segala kerendahan hati menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah ini masih benar – benar jauh dari sempurna, dan masih banyak kekurangan serta kejanggalan terdapat di dalamnya, oleh sebab itu penulis mohon kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna sempurnanya karya ilmiah ini. Pada kesempatan ini juga penulis sekali lagi dengan segala kerendahan hati tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H.A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi, sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya membimbing penulis guna selesainya karya ilmiah ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, MSi, sebagai Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya memberikan bimbingan kepada penulis.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah mengajar penulis dari sejak awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Bapak Pimpinan PDAM Tirtasari Binjai. beserta staf yang telah bersedia menerima dan memberikan bantuan kepada penulis untuk mengambil data guna penyelesaian skripsi ini.
8. Segenap staf tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuan dan pelayanan administrasi kepada penulis.
9. Seluruh sanak keluarga yang terus memberikan dorongan agar penulis tabah untuk menyelesaikan perkuliahan.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan Berkah dan Karunia Nya kepada kita semua. Amin.

Medan, ..... 2010  
Penulis

Faisal Loethfi Daulay

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
<b>A. Uraian Teoritis</b>	
1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	4
2. Tujuan Pengembangan Karyawan .....	9
3. Metode Latihan dan Pengembangan Karyawan .....	16
4. Tujuan Peningkatan Prestasi dan Pengembangan Karyawan ...	22
5. Faktor Yang Mempengaruhi Latihan dan Pengembangan Karyawan .....	26

<b>B. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>27</b>
<b>C. Hipotesis .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
B. Populasi dan Sampel .....	29
C. Definisi Operasional .....	30
D. Jenis dan Sumber Data .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
<b>A. HASIL .....</b>	<b>34</b>
<b>B. PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

IV.1. Struktur Organisasi PDAM Tirtasari Binjai.....	48
--	----





## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel. IV.1. Distribusi Karyawan Berdasarkan Umur .....	34
Tabel. IV.2 Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	35
Tabel. IV.3. Bentuk Latihan dan Pengembangan Karyawan PDAM Tirtasari Binjai Tahun 2009 .....	51
Tabel. IV.4. Bentuk Latihan dan Pengembangan Karyawan PDAM Tirtasari Binjai, 2009 .....	52
Tabel. IV.5. Kriteria Penilaian Pada PDAM Tirtasari Binjai .....	56
Tabel. IV.6. Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) .	59
Tabel. IV.7. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel (X) .....	61
Tabel. IV.8. Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y)	61
Tabel. IV.9. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y) .....	63
Tabel. IV.10. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Dari Hasil Koefisien Korelasi Product Moment .....	64
Tabel. IV.11 Pedoman Untuk Memberikan Intrepretasi Koefisien Korelasi ..	67

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dominan dalam perusahaan sebagai penggerak kegiatan dan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Karyawan sebagai sumber utama dalam manajemen perusahaan sangat penting dan relevan untuk di pelihara dan ditingkatkan produktivitas kerja mereka agar tercapai tujuan perusahaan dapat efektif dan optimal.

Pengembangan karyawan adalah suatu cara untuk meningkatkan cara bekerja, karena seseorang itu tidak akan mampu dalam melaksanakan tugasnya tanpa mendapatkan petunjuk terlebih dahulu. Oleh karena itu jelas terlihat bahwa latihan-latihan itu adalah salah satu cara untuk menambah kemampuan bekerja dari pada karyawan. Demikian juga bilamana seorang pemimpin mengangkat seorang karyawan baru atau lama dipromosikan untuk memegang suatu jabatan baru atau melaksanakan tugas baru, maka perlu sekali karyawan yang bersangkutan mendapat didikan atau latihan bagaimana melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pada karyawan baru yang telah memiliki kecakapan dan keterampilan adalah karena telah mendapat atau menerima latihan dan pendidikan dan pengembangan ditempatnya bekerja sebelumnya. Tak jarang pula karyawan yang baru diterima tidak mempunyai kemampuan yang memadai untuk

melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan mereka, karena belum pernah berpengalaman di tempat kerja lain. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman, masih perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan organisasinya, orang-orang, kebijaksanaan atau prosedur-prosedur pengembangan lebih lanjut untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara sukses.

Hal yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa perusahaan perusahaan dengan kegiatan-kegiatan yang dibagi memerlukan sistem latihan dan pengembangan karyawan yang efektif dan efisien, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Demikian juga pada PDAM Tirtasari Binjai.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pembahasan pengembangan karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja merupakan faktor yang dominan dalam suatu perusahaan sehingga penulis merasa tertarik untuk meneliti, menulis lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“ Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtasari Binjai ”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PDAM Tirtasari Binjai ditemukan masalah sebagai berikut:

“ Apakah pengembangan karir (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Binjai. “

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan karyawan yang diterapkan di PDAM Tirtasari Binjai.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja.
3. Untuk memberikan sumbangan saran kepada perusahaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Guna memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis khususnya mengenai pengembangan karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.
2. Sebagai salah satu masukan dan pertimbangan bagi pihak luar maupun dalam perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. Uraian Teoritis

##### 1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping bidang manajemen yang lainnya, seperti manajemen produksi, manajemen pemasaran ataupun manajemen keuangan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berbagai istilah yang dianggap sama artinya dengan manajemen sumber daya manusia adalah *power management*, *personnel administration*, *personnel management* dan *labour management*.

Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para ahli didefinisikan secara berbeda. Sebagai penjelasan lebih lanjut, dibawah ini akan dikemukakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu :

M. Manullang, (2000;14)

“Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.”

Moekijat, (2000;6)

1. Personnel Management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.

*Artinya* : Manajemen kepegawaian dapat dirumuskan sebagai suatu proses untuk mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang ada hubungannya dengan individu dalam organisasi.

2. Personnel Management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual, and societal goals.

*Artinya* : Manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang dengan tujuan membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

3. Personnel Management or personnel administration has come to be restricted in careful usage to employer's activities in dealing with employees as in individual.

*Artinya* : Manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian dalam penggunaan yang cermat, terbatas pada kegiatan majikan dalam memperlakukan karyawan-karyawan sebagai individu.

Marihot T.E. Hariandja, (2004;2)

“ Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.”

Hadipoerwono, (2002; 25), Tata personalia adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur personalia dalam fungsinya sebagai penghasil kerja dan pelaksana organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, penulis mengambil kesimpulan adalah bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan

suatu cabang dari manajemen yang menitik beratkan pada kegiatan tenaga kerja, mengelolanya sedemikian rupa dalam pencapaian tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan tujuan-tujuan organisasinya. Selain itu dapat juga dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu wadah yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pendayagunaan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga efektivitas dan efisiensi tenaga kerja ditingkatkan semaksimal mungkin.

## **1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dalam organisasi. Sasaran manajemen sumber daya manusia adalah mengusahakan untuk mendapatkan atau menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia, selanjutnya membina dan mengembangkan tenaga kerja tersebut untuk mendapatkan suasana kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan dan pekerjaan dengan perusahaan.

Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan, (2002; 5)

a. Fungsi Manajerial.

b. Fungsi Operasional.

ad.a. Fungsi Manajerial terdiri dari :

1. Perencanaan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang harus dilakukan oleh manajer, dengan menentukan lebih dahulu

program sumber daya manusia untuk masa yang akan datang yang akan membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Organisasi.

Manajer sumber daya manusia harus membentuk suatu organisasi dengan merencanakan susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, sumber daya manusia dan faktor-faktor fisik, dalam hal ini organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan.

## 3. Pengarahan.

Pengarahan adalah merupakan fungsi manajerial tentang bagaimana melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan efektif.

## 4. Pengawasan.

Pengawasan adalah merupakan fungsi sumber daya manusia menyangkut masalah pengawasan dari berbagai kegiatan sesuai dengan rencana kepegawaian yang telah dirumuskan.

ad.b. Fungsi Operasional terdiri dari :

### 1. Pengadaan.

Pengadaan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang menyangkut masalah penentuan jumlah kebutuhan karyawan, penarikannya, seleksi dan penempatannya sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



## 2. Pengembangan.

Pengembangan adalah fungsi operasional yang menyangkut bagaimana mengembangkan karyawan agar mereka dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas dan kewajiban dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

## 3. Pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat diartikan sebagai fungsi pemberian balas jasa terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka, baik tenaga, pemikiran-pemikiran dalam usaha pencapaian sasaran tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

## 4. Pengintegrasian.

Pengintegrasian menyangkut masalah penyesuaian, keinginan dari individu-individu atau karyawan dengan keinginan perusahaan dan masyarakat, dengan demikian para manajer perlu memahami perasaan dan sikap dari karyawan untuk mempertimbangkan dan merumuskan serta menetapkan berbagai kebijakan organisasi atau perusahaan.

## 5. Pemeliharaan.

Fungsi pemeliharaan sumber daya manusia memperlakukan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada

pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan.

#### 6. Pemutusan hubungan.

Merupakan fungsi yang terakhir dalam fungsi operasional, pada fungsi ini mempermasalahkan bagaimana perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Tujuan dari semua kegiatan ini adalah untuk membantu tercapainya tujuan pokok organisasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari perolehan karyawan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan perbaikan kondisi karyawan. Jadi jelaslah bahwa suatu bentuk badan usaha tanpa manusia sebagai penggerak adalah mustahil.

## 2. Tujuan Pengembangan Karyawan

Sebelum penulis menerang tentang tujuan latihan dan pengembangan karyawan, ada baiknya kita terlebih dahulu membahas tentang pengertian latihan dan pengembangan karyawan. Latihan dan pengembangan 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. Pengembangan karyawan merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi perusahaan.

Setiap tenaga kerja atau mengerjakan suatu pekerjaan yang baru atau pekerjaan yang masih asing baginya terlebih dahulu memerlukan pendidikan, latihan dan pengembangan bagaimana cara 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 pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pengembangan yang sebaik baiknya.

Latihan diberikan kepada pegawai baru guna menjalankan tugas-tugas yang baru diembannya, sedangkan bagi karyawan lama latihan dan pengembangan bertujuan guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Dengan demikian bahwa program latihan dan pengembangan bagi karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, lebih-lebih pengetahuan dan tehknologi makin berkembang.

Pada dasarnya latihan dan pengembangan karyawan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program latihan dan pengembangan yang kontinue.

Pengertian latihan, Heindjrachman Ranupandjo & Suad Husnan, (2002;7), Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Pengertian pengembangan, Heindjrachman Ranupandjo & Suad Husnan, (2002;8), Pengembangan adalah suatu usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Definisi tersebut menyatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para pegawai untuk pekerjaan-pekerjaan yang ada pada saat itu dihadapi. Dalam rangka proses latihan, perlu dilaksanakan penilaian kebutuhan latihan tersebut, tujuan ataupun sasaran program, isi program dan prinsip belajar.

Pengembangan karyawan mutlak diperlukan dan dikembangkan oleh setiap organisasi, apapun tujuan, betapapun atau kecilnya dan apapun kegiatan yang harus dilakukan. Prinsip tersebut baik bagi organisasi-organisasi yang memberikan pelayanan umumnya yang biasanya diselenggarakan oleh aparat pemerintah maupun organisasi-organisasi niaga yang menghasilkan barang dan jasa bahkan berlaku juga bagi organisasi-organisasi sosial.

Usaha pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya terdiri dari tiga hal, yaitu:

1. Pengembangan sumber daya manusia bukanlah merupakan kegiatan yang berdiri sendiri dalam suatu organisasi melainkan merupakan bagian yang integral dari seluruh penanganan masalah yang menyangkut unsur manusia dalam organisasi yang bersangkutan sejak seseorang memasuki organisasi itu hingga ia meninggalkannya.
2. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya ditujukan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam suatu organisasi, akan tetapi juga pada semua tingkat, pangkat dan jabatan yang berorientasi tidak pada sekedar peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para anggota organisasi, meskipun hal ini amat penting karena demikian mereka dapat memberikan sumbangan yang lebih besar kepada berbagai upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, akan tetapi juga kepada menyangkut seluruh segi kehidupan organisasi manusia itu.
3. Sudut pandang dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia harus seimbang dan proporsional dalam arti terdapat sinkronisasi antara kepentingan organisasi sebagai pemakaian tenaga kerja dan kepentingan para anggota organisasi, baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial dengan segala hak dan tanggung jawab serta kewajibannya.

Jelaslah bahwa orientasi pengembangan karyawan sudah harus dinilai sejak seseorang memasuki suatu organisasi dan hanya dapat akan berakhir

apabila orang tersebut meninggalkan organisasi baik karena pindah tempat lain, karena pensiun, karena meninggal dunia atau karena alasan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, jelas bahwa latihan dan pengembangan menekankan peningkatan keterampilan atau kemampuan dalam “ human relation “ sehingga efektivitas dan perstasi kerja yang tinggi dapat ditingkatkan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan pihak perusahaan. Training dan development merupakan investasi sumber daya manusia atau bahkan sebagai suatu “capital investment {investasi modal / aset perusahaan).”

Pada peralihan teknologi perusahaan-perusahaan akan menggunakan teknologi lebih maju guna menjaga kedinamisan perusahaannya maka penggunaan teknologi baru akan menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru dan tindakan baru, oleh karena itu diperlukan pengembangan karyawan agar mereka cakap dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas yang baru.

Latihan dan pengembangan diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan yang lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan baru sangat berguna agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan lebih efektif.

Bagi karyawan yang lama untuk menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dari tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan dirinya untuk ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain yang memerlukan pengembangan tertentu.

Adapun alasan / latar belakang mengapa pemberian fasilitas latihan dan pengembangan diperlukan yaitu :

1 Masuknya karyawan baru

Karyawan yang baru biasanya memerlukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan, untuk itu ia harus mengikuti latihan. Proses memperkenalkan pekerjaan baru dengan perusahaan secara umum biasanya dinamakan dengan istilah “Induksi atau Orientasi”. Dengan demikian para karyawan baru dapat mengetahui perihal peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, mengenai karyawan yang lama dan unsur-unsur pimpinan. Selanjutnya ia akan mengetahui kira-kira pekerjaan apa kelak yang akan dihadapi dalam perusahaan dimana ia diterima.

2 Adanya perkembangan teknologi yang masuk dalam perusahaan melalui peralatan yang lebih maju.

3 Adanya re-organisasi yang mengakibatkan perubahan pada struktur organisasi dan juga menimbulkan perubahan pada jabatan - jabatan dengan demikian juga akan merubah uraian jabatan (job description).

4 Adanya sifat alami para karyawan untuk berkembang. Sifat ini disalurkan oleh perusahaan karena perusahaan juga menginginkan pengetahuan dan keterampilan yang meningkat.

Menurut T. Hani Handoko, (2001;85) ada beberapa alasan mengapa latihan dan pengembangan perlu dilaksanakan dalam perusahaan:

1. Dapat mengurangi ketergantungan pada penarikan tenaga kerja yang baru.
2. Lowongan pekerjaan lebih memungkinkan dipenuhi terlebih dahulu secara internal.

3. Semakin besar rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
4. Cara efektif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.”

Disamping pentingnya latihan dan pengembangan juga dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi organisasi dan segi karyawan. Moekijat (2000;7-8) dari segi karyawan maka latihan dan pengembangan memberikan manfaat yaitu :

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan terakhir bidang ilmu pengetahuan, misalnya prinsip-prinsip dan filsafat manajemen yang terakhir.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang-bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lain.
3. Merubah sikap.
4. Memperbaiki atau menambah imbalan / jasa yang diperoleh dari organisasi tempat ia bekerja.”

Sedangkan dari segi organisasi latihan dan pengembangan tersebut memberi manfaat yaitu :

1. Menaikkan produksi karyawan.
2. Menurunkan biaya.
3. Mengurangi turn over karyawan.
4. Kemungkinan memperoleh keuntungan yang lebih besar karena realisasinya ketiga manfaat itu lebih dahulu.
5. Memperbaiki image kepada organisasi sebagai suatu organisasi yang progressif.
6. Perbaikan image ini dapat menarik calon karyawan yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan dalam organisasi.”

Setelah kita mengetahui mengapa latihan dan pengembangan itu perlu dilakukan ada baiknya kita juga mengetahui apa tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan latihan dan pengembangan karyawan tersebut.

Moekijat (2000;127) mengatakan bahwa tujuan dari latihan dan pengembangan adalah :

1. Training memungkinkan karyawan-karyawan baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, jadi berarti menambah



- kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan transfer dan promosi.
2. Jika karyawan-karyawan telah diberikannya maka kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan-kerusakan terhadap mesin-mesin dan perlengkapan dapat diperkecil.
  3. Training membantu para karyawan menyesuaikan diri dengan teknik-teknik dan proses-proses yang terus menerus diadakan.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa latihan dan pengembangan merupakan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia, dimana latihan dan pengembangan itu sendiri bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja demi efisien perusahaan.

Arifin Abdulrahman, (2003;183), tujuan lain yang dapat diperoleh dari adanya latihan dan pengembangan yakni terjadinya pertumbuhan dan pemeliharaan yang serasi antara para anggota organisasi.

Hal demikian terjadi karena :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku.
4. Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya."

### **3. Metode Latihan dan Pengembangan Karyawan**

Program-program pendidikan dan pelatihan karyawan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. T. Hani Handoko (2000;110) ada dua kategori pokok program pendidikan dan pelatihan manajemen yaitu :

### **a. Metode Praktis ( On The Job Training )**

Menurut Metode yang paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan:

#### **1. Rotasi Jabatan**

Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.

#### **2. Latihan Instruksi Pekerjaan**

Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

#### **3. Coaching**

Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

#### **4. Penugasan Sementara**

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.”

### **b. Metode-metode presentase informasi dan metode-metode simulasi ( Off The Job Training ).**

Dengan pendidikan ini karyawan peserta latihan menerima presentase tiruan suatu aspek organisasi dan meminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

### 1. Case Study

Adalah deskripsi tertulis dari suatu masalah untuk dipelajari dan dibahas secara individual. Apabila diberikan satu kasus untuk dianalisa, para peserta training biasanya diminta untuk mengidentifikasi masalah, mengenai situasi dan merumuskan penyelesaian – penyelesaian alternatif. Dengan teknik kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. Case Study secara alternatif digunakan disekolah hukum, business administration dan program latihan bagi supervisor dan eksekutif.

### 2. Role Playing

Adalah dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mempelajari keterampilan hubungan antara manusia melalui praktek dan mengembangkan dirinya atau tingkah lakunya sendiri dan bagaimana tingkah lakunya terhadap orang lain.

### 3. Program Instruction

Didalam program ini materinya sudah tertulis dalam bagian – bagian kecil. Program Instruction ini berhubungan dengan program program sebelumnya atau rencana yang diinginkan yang akan diajarkan kepada peserta untuk mendapatkan keterampilan khusus. Program Instruction ini dapat dilakukan melalui buku pedoman atau melalui mesin.

#### 4. Self Instruction

Metode ini karyawan sendiri yang melatih dirinya sendiri yaitu dengan mempelajari materi yang tertulis dan mengerjakan pekerjaan rumah.

Adapun metode latihan dan pengembangan yang telah diuraikan diatas kiranya obyek pengembangan belum dapat dilihat dan metode apa yang paling sesuai karena metode tersebut sifatnya umum, artinya dapat dipergunakan pada semua tingkatan. Untuk itu penulis akan mengemukakan pendapat ahli tentang metode pengembangan yang ditinjau dari obyek jalur pengembangan yaitu :

1. Jalur pengembangan tenaga operasional
2. Jalur pengembangan tenaga manajerial

##### **ad. 1. Jalur Pengembangan Tenaga Operasional.**

Jalur pengembangan tenaga operasional memerlukan sejumlah peningkatan khusus dalam keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Ada tiga metode dasar yang dapat digunakan yaitu :

##### **a. On The Job Training**

Adalah metode pengembangan karyawan yang dilakukan pada saat karyawan melakukan kegiatan sehari-hari ditempat kerja yang sebenarnya dibawah bimbingan dan pengawasan seorang atasan atau pekerja yang sudah berpengalaman.

**b. Apprientichep / Magang**

Biasanya dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (Skill) yang relatif lebih tinggi. Program Apprientichep biasanya mengkombinasikan On The Job Training. Program latihan ini memerlukan pengawasan secara terus menerus maka program ini memerlukan biaya yang cukup mahal.

**c. Kursus-kursus**

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pengembangan daripada latihan. Kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat daripada karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (diluar bidang pekerjaan). Kursus ini biasanya dibuat dalam bentuk "Programmed Learning." Dimana para peserta bisa belajar sendiri dan menyesuaikan kecepatan belajarnya sesuai dengan kemampuan masing-masing.

**ad. 2. Jalur Pengembangan Tenaga Manajerial**

Untuk pengembangan tenaga manajerial, yaitu mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain, metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Diantara karakteristik yang dianggap penting diantaranya adalah pengetahuan yang luas, kemampuan mengambil keputusan, kepercayaan terhadap diri sendiri, kepekaan terhadap sosial dan stabilitas emosi.

Metode-metode tenaga manajerial tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Metode sekolah, kuliah, ceramah dan sejenisnya

Biasanya dipakai untuk menambah pengetahuan para karyawan.

Metode ini banyak dijumpai dalam praktek sehari-hari.

Dalam metode ini aktivitas hanya berjalan sepihak, yaitu pihak pengajar / dosen / instruktur aktif memberikan pengetahuan kepada karyawan. Sedangkan karyawan bersifat pasif yaitu mendengarkan saja dan kadang-kadang diselingi dengan pertanyaan untuk hal-hal yang belum jelas. Metode ini sangat efektif, sebab dengan sekali bekerja dapat diikuti oleh banyak peserta.

### 2. Metode Diskusi

Metode ini banyak diterapkan dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan dalam hal ini mengeluarkan pendapat dan menerima pendapat orang lain, cara-cara menggunakan waktu.

### 3. Metode kasus

Metode ini dilaksanakan dengan meminta peserta untuk memecahkan problem yang diberikan, misalnya suatu peristiwa atau suatu kasus yang terjadi dalam perusahaan.

#### 4. Permainan bisnis ( Business Games )

Metode ini bertujuan untuk memberikan keterampilan memimpin maupun memutuskan bagi para peserta, khususnya yang berkaitan dengan masalah-masalah manajemen.

Dalam permainan ini diberikan informasi yang nyata dari perusahaan, baik yang berkenaan dengan posisi keuangan, barang-barang hasil produksi dan informasi lainnya kemudian diberikan masalah-masalahnya dan peserta diminta untuk memecahkan masalah tersebut.

#### 4. Tujuan Peningkatan Prestasi dan Pengembangan Karyawan

Didalam suatu organisasi atau perusahaan latihan dan pengembangan karyawan dapat dikatakan sebagai suatu wadah motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi, maka pencapaian tujuan perusahaan akan lebih efektif dan efisien. Hadipoerwono (2002;161) beberapa jenis pengembangan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan adalah :

1. Melalui Pendidikan dan Latihan.
2. Melalui Promosi.
3. Melalui pemindahan ( Transfer ).

##### ad.1. Melalui Pendidikan dan Latihan.

Dari berbagai literatur para penulis sering membedakan arti dari pendidikan dan latihan merupakan dua konsep yang tidak dapat

dipisahkan, bila seseorang karyawan tersebut juga telah dapat di didik dan dilatih. Walaupun demikian pada dasarnya kedua konsep tersebut berbeda.

Hadari Nawawi (2000;77), Latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang yang dalam kaitannya ada hubungan dengan aktivitas ekonomi. 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.

Dari mengetahui latihan dan pendidikan tersebut, jelaslah bahwa latihan adalah berorientasi pada kegiatan secara langsung sedangkan pendidikan berorientasi pada penguasaan secara teoritis. Dengan perkataan lain, pendidikan dan latihan juga disoroti segi pentingnya sebagai investasi yang merupakan kekayaan organisasi yang dapat dipisahkan dan ditanam demi perkembangan dan kemajuan perusahaan yang mana dapat juga diharapkan serta dapat juga diperoleh hasilnya di masa yang akan datang dan demi kepentingan perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya pendidikan dan latihan bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi.

Anwar Prabu, (2000'88), Untuk lebih efisien dan efektif pelaksanaan pelatihan dan pendidikan ini maka setiap perusahaan haruslah melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menganalisa kebutuhan latihan dan pendidikan.
- b. Merumuskan keputusan penyelenggaraan latihan dan pendidikan.
- c. Menyusun program, baik bersifat kurikuler maupun ekstra kurikuler.



- d. Seleksi peserta.
- e. Menyusun bahan pelajaran yang benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- f. Penentuan teknik dan metode pengajaran.
- g. Seleksi pengajar.
- h. Penyelenggaraan
- i. Penyusunan program pelaksanaan
- j. Evaluasi pendidikan.

Setiap karyawan sangat penting diikuti sertakan dalam program pendidikan dan latihan, dengan pendidikan dan latihan diharapkan pengembangan dari mereka, untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Penyelenggaraan pendidikan dan latihan ini dilakukan secara terus menerus.

#### ad.2. Promosi

Tujuan peningkatan prestasi dan pengembangan karyawan melalui promosi dan melalui pemindahan atau mutasi sebenarnya sama keduanya yaitu kegiatan pemindahan karyawan atau pegawai dari satu jabatan kepada jabatan yang lebih tinggi. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2001;32), Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak dan penghasilan semakin besar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah sebagai perpindahan dari suatu jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan pada dasarnya perpindahan disertai dengan peningkatan gaji dan hak-hak lainnya walaupun mutlak. Pemberian promosi kepada seorang pegawai berarti pegawai tersebut naik posisi yang lebih tinggi dan sekaligus menerima

tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan yang didudukinya pada waktu sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan income dan fasilitas lainnya. Suatu jabatan pada suatu saat tertentu akan lowong, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain, pensiun, berhenti, sakit dan meninggal dunia.

Alex S. Nitisemito (2001;87), beberapa syarat diperlukan dalam rangka promosi untuk jabatan, antara lain:

- a. Pengalaman.
- b. Tingkat pendidikan.
- c. Loyalitas.
- d. Kejujuran.
- e. Tanggung jawab.
- f. Kepandaian bergaul.
- g. Prestasi kerja.
- h. Inisiatif dan kreatif.

### ad.3. Melalui Pemindahan ( Transfer )

Pengembangan karyawan melalui perpindahan mutasi merupakan suatu motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan. Karena dengan melalui mutasi, maka akan terjadi variasi kerja. Misalnya seorang karyawan yang menduduki suatu jabatan terus menerus, pada suatu saat rasa bosan akan timbul hal ini akan menyebabkan kegairahan kerja menurun. Jadi untuk mengatasi rasa bosan karyawan pada suatu jabatan, pimpinan harus bijaksana yaitu dengan melakukan perpindahan. Menurut M. Manullang (2001;179), Perpindahan atau mutasi dapat diartikan sebagai perpindahan dari

tempat kerja yang satu ke tempat kerja lainnya tanpa disertai perubahan kelaspekerjaan atau penghasilan dan juga tidak disyaratkan kualifikasi kemampuan atau kecakapan yang lebih tinggi dari sekarang.

Perpindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan lain dapat terjadi oleh keinginan karyawan itu sendiri dan juga karena keinginan atasan atau pimpinan dari perusahaan itu sendiri. Bila perpindahan berdasarkan keinginan atasan dari pada karyawan yang bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan teman kerja lainnya atau karena lingkungan dimana ia bekerja sesuai dengan keadaan fisiknya.

## **5. Faktor Yang Mempengaruhi Latihan dan Pengembangan Karyawan**

Dalam pelaksanaan latihan dan pengembangan yang diadakan sangatlah perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pelatihan tersebut. Oleh karena hal tersebut juga erat kaitannya dengan keberhasilan suatu latihan dan pengembangan.

Sondang P. Siagian,(2000;53), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan antara lain harus memperhatikan :

1. Kebutuhan pelatihan.
2. Cara penyelenggaraan pelatihan.
3. Biaya pelatihan yang dibebankan kepada setiap peserta haruslah disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan tersebut
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan.
5. Peserta latihan.  
Jumlah peserta latihan harus ditetapkan, apakah jumlah yang ada tetap untuk mengikuti latihan

6. Fasilitas latihan.

Fasilitas yang akan digunakan apakah sudah sesuai dengan latihan yang akan diadakan

7. Pengawasan latihan.

## B. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh faktor pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variable yang akan diteliti nantinya.

Apakah faktor pengembangan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja atau tidak tergantung dari pengembangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika pengembangan karyawan dilakukan dengan efektif maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan terdahulu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

“ Ada hubungan yang positif antara faktor pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtasari Binjai ”.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, menurut Bungin (2005;36), penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang bertujuan menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

#### 2. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu di PDAM Tirtasari Binjai.

#### 3. Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2009 s.d Maret 2010. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut :

**Tabel. III.1**  
**Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan	■	■	■													
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■								
3.	Seminar Proposal									■							
4.	Pengumpulan Data										■	■	■				
5.	Analisa Data													■	■	■	■
6.	Penyusunan Skripsi																■

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiono (2004:72)

“ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteistik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PDAM Tirtasari Binjai yang berjumlah 152 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiono (2004 : 73)

“ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu ”.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah acak random secara proporsional tiap bagian / unit dan penentuan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan tabel penentu yang telah ditetapkan secara

proporsional. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah 30 orang.

### C. Definisi Oprasional

Variabel pengembangan karyawan (X) disebut sebagai variabel dependen atau variabel bebas yang mempengaruhi variabel prestasi kerja (Y) disebut variabel terikat atau variabel independen sedangkan variabel pengembangan karyawan tersebut adalah dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan.

### D. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini berasal dari perusahaan melalui penelitian lapangan (field research) suatu cara pengumpulan data objek penelitian, dalam hal ini adalah perusahaan.

Adapun jenis dan sumber data yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, pengumpulan data primer dilakukan dengan penelitian lapangan. Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan observasi dan tanya jawab. Data yang diperoleh dari penelitian lapangan merupakan hasil penelitian pada PDAM Tirtasari Binjai. Data yang diperoleh melalui penelitian ini berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, laporan pengembangan karyawan serta peningkatan prestasi dan sebagainya.

Proses pengolahan data untuk menghitung masing – masing indikator, digunakan Skala Linkert, dimana ditentukan item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Linkert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang.

Pengukuran Skala Linkert dilakukan dengan pembagian:

- a. Jawaban "Sangat Setuju" diberi nilai 5
  - b. Jawaban "Setuju" diberi nilai 4
  - c. Jawaban "Tidak ada pendapat" diberi nilai 3
  - d. Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai 2
  - e. Jawaban " Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian baik kualitatif maupun kuantitatif. Penulis memperoleh data dari literature-literatur ekonomi manajemen, majalah, dan jurnal-jurnal.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi (Observation), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian
2. Wawancara (Interview), teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi melalui pimpinan atau karyawan perusahaan yang dimaksud.



3. Daftar Pertanyaan (Questionair), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada pimpinan perusahaan agar diperoleh jawaban secara tertulis.

**F. Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan analisis statistik dengan menggunakan rumus Regresi Sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a - bx$$

Keterangan:

Y = Variabel Bebas (Pengembangan Karyawan)

a = Konstanta (Nilai Intercept)

b = Arah peningkatan atau penurunan.

x = Variabel Terikat (Prestasi Kerja)

$$a = \frac{\sum Y (\sum Y^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui hubungan pengembangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

**Keterangan:**

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel  $x$  dan variabel  $y$

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Perencanaan Produksi

$y$  = Efektifitas kerja

Hubungan variabel  $x$  dan variabel  $y$  dinyatakan sebagai berikut:

- $r = 0$  = tidak berhubungan
- $r > 0$  = hubungan kualitas variabel  $x$  dan diikuti variabel  $y$
- $r < 0$  = hubungan kualitas variabel  $x$  tidak diikuti variabel  $y$

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan uji test dengan rumus;

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Dimana:

$t$  = uji test

$n$  = jumlah data

$r$  = koefisien korelasi

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan di atas melalui tahapan dari pengajuan data sampai pada analisa data maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan pengembangan karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT PDAM Tirtasari Binjai.
2. Pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtasari Binjai ini sebesar 0.458 dan sisanya dipengaruhi faktor lain.
3. Pengembangan karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan karena dengan itu dapat meningkatkan wawasannya, kemampuan evaluasi dan konseptual serta terbiasa / akrab dengan peralatan kerja yang digunakan, disamping itu karyawan dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang begitu cepat berubah akhir – akhir ini.

#### B. Saran

1. PDAM Tirtasari Binjai perlu untuk memperbanyak kegiatan pengembangan karyawan, agar kualitas kerja karyawan merata disetiap departemen.
2. PDAM Tirtasari Binjai perlu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan dari semua bagian dalam mengikuti pengembangan.

3. PDAM Tirtasari Binjai perlu mengadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan secara konsisten.
4. Sesama karyawan perlu terbina hubungan yang baik sehingga dalam pekerjaan dapat saling bantu membantu antara satu sama lain dan hal ini berakibat secara langsung terhadap peningkatan kemajuan perusahaan
5. Agar setiap karyawan dapat memanfaatkan kesempatan pengembangan karyawan yang diberikan dengan sebaik mungkin.

