

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PT. PANIN INSURANCE Tbk**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : RAHMAT WAHYU NING TYAS

NIM : 43106110058



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA

KARYAWAN PT. PANIN INSURANCE Tbk

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

Nama : RAHMAT WAHYU NING TYAS

NIM : 43106110058



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2009

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : **Rahmat Wahyu Ning Tyas**
N I M : 431061100058
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan
Kinerja Karyawan Panin Insurance Tbk.

Tanggal Ujian Skripsi :

Disahkan Oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

(Wawan Purwanto, SE, MM)

Tanggal :

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen

(Dra. Yuli Harwani, MM.)

Tanggal :

(Arief Bowo, SE, MM)

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberkati dan melimpahkan rahmatnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan pada waktunya penulisan skripsi ini, walaupun dalam bentuk yang sederhana.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk melengkapi sebagian dari persyaratan di dalam menempun ujian akhir yang harus di penuhi untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Pada kesempatan ini pula, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menghantarkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Wawan Purwanto, SE, MM, selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi ini, atas segala saran , petunjuk, bimbingan dan nasihat yang diberikan selama berlangsungnya penulisan ini.
2. Seluruh dosen serta keluarga besar karyawan Universitas Mercu Buana yang telah membantu terselesaikannya penulisan ini
3. Istri dan Buah hati ku yang sangat tercinta serta keluarga, yang telah memberi motivasi serta harapan untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih baik.
4. Bapak Souwiryo Sunyoto pimpinan PT. Panin Insurance Tbk kantor cabang Meruya.
5. Seluruh staff PT. Panin Insurance Tbk yang telah berkenan membantu memberikan informasi yang berhubungan dengan penulisan ini.

6. Teman-teman yang selalu memberikan dukungan Muhammad Wafdi, Risma, B'jou, Rika, Adriansah, Amin dan keluarga besar Juki'h serta yang tidak bisa penulis sebutkan, yang telah banyak membantu terselesaikannya tulisan ini.
7. Dan pihak-pihak lain yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya segala keterbatasan, baik dari segi ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna.

Oleh sebab itu, segala kritik serta saran yang bersifat membangun di terima dengan senang hati oleh penulis demi kesempurnaan ini.

Pada akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan khsanah pustaka dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



Jakarta, 5 Februari 2009

Rahmat Wahyu Ning Tyas

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
 BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
C. Pengertian Pelatihan	8
D. Tujuan Pelatihan.....	14
E. Metode Pelatihan.....	15
F. Pengertian Kinerja	18
G. Unsur - Unsur Yang di Nilai pada Penempatan Kinerja	19
H. Unsur – Unsur Pengukuran Kinerja	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	22
1. Lokasi Perusahaan	22
2. Sejarah Singkat perusahaan.....	22
3. Visi dan Misi Perusahaan	23
4. Struktur organisasi	24
B. Analisa Pelatihan Pada PT. Panin Insurance Tbk	26
1. Pola Pelatihan PT. Panin Insurance Tbk	26
2. Tujuan Pelatihan PT. Panin Insurance Tbk	28
3. Metoda Pelatihan PT. Panin Insurance Tbk	29
C. Metode Penelitian.....	30
D. Hipotesis.....	30
E. Sempel Penelitian	31
F. Variabel dan Pengukuran	32
G. Definisi Operasional Variable.....	33
H. Metoda Pengumpulan Data	34
I. Metoda Analisa Data	36

BAB IV ANALISA dan Hasil PEMBAHASAN

A. Analisa Karakteristik Karyawan	40
1. Karatkteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin	40
2. Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Usia.....	40
3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42

4. Karakteristik Karyawan Menurut Lama Bekerja.....	43
B. Analisa Pelatihan Karyawan Pada PT. Panin Insurance Tbk...	45
C. Analisa Kinerja karyawan pada PT. Panin Insurance Tbk.....	46
D. Analisa Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Panin Insurance Tbk	51
1. Analisa Regresi.....	51
2. Pengujian Hipotesis	53

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4. 2	Usia Responden	42
Tabel 4. 3	Pendidikan Terakhir Responden	43
Tabel 4. 4	Lama Bekerja Responden.....	44
Tabel 4. 5	Dalam 3 tahun terakhir sudah berapa kali anda Mendapatkan pelatihan.....	45
Tabel 4. 6	Bagaiman persentase absensi Bapak /Ibu setelah mendapatkan pelatihan	46
Tabel 4. 7	Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja Bapak/Ibu setelah mendapatkan pelatihan	47
Tabel 4. 8	Bagaimana tingkat kecepatan kerja Bapak/Ibu setelah mendapatkan pelatihan	48
Tabel 4. 9	Bagaimana tingkat kejujuran kerja Bapak/Ibu setelah mendapatkan pelatihan	49
Tabel 4. 10	Bagaimana tingkat kualitas kerja Bapak/Ibu setelah mendapatkan pelatihan	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi.....	25
Gambar 4. 1 Tabel Interpolasi.....	57
Gambar 4. 2 Tabel Penerimaan Ho dan Penolakan Ho.....	58



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan telah berlangsung lama. Antara satu perusahaan dengan yang lainnya akan berupaya untuk saling mengungguli. Dalam persaingan ini kualitas tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat besar.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset produksi yang harus ada dan merupakan yang terpenting, karena hampir semua kegiatan operasional dilakukan oleh sumber daya manusia. Sehebat apapun teknologi yang diterapkan tetapi tanpa peranan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan teknologi yang dahsyat tersebut, tidak akan menghasilkan yang maksimal.

Oleh karena itu pusat perhatian manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi terutama sumber daya manusia agar produktif dalam melakukan pekerjaan.

Pengelolaan untuk menyiapkan agar sumber daya manusia yang ada produktif dalam melakukan pekerjaan, dalam arti memiliki keyakinan diri, keterampilan, serta dapat memberikan kontribusi profit yang optimal bagi perusahaan adalah berupa pelaksanaan program pelatihan yang efektif. Hasil suatu program yang efektif dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti : tingkat turnover yang rendah, produktivitas yang positif, pengetahuan yang cukup untuk bekerja dan lain-lain.

Pelatihan dan pengembangan juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha pada era sekarang. Lingkungan usaha saat ini diwarnai oleh kompetisi yang semakin ketat, meningkatnya tuntutan dan kesadaran untuk pemenuhan lebih banyak kebutuhan karyawan, tuntutan fleksibilitas dan kecepatan dalam melayani dan memuaskan pelanggan.

Sheal (2003) menyebutkan adanya empat alasan utama mengapa pelatihan dan pengembangan staf sekarang menjadi semakin penting :¹

1. Perubahan-perubahan yang cepat dalam teknologi serta tugas-tugas yang dilakukan oleh orang-orang.
2. Kurangnya keterampilan langsung dan keterampilan-keterampilan jangka panjang.
3. Perubahan-perubahan dalam harapan-harapan dan kompetisi angkatan kerja.
4. Kompetisi dan tekanan-tekanan pasar demi peningkatan-peningkatan dalam kualitas produk-produk maupun jasa.

Begitu pula pada PT. Panin Insurance Tbk sebagai perusahaan yang bergerak di bidang asuransi akan selalu menyiapkan sumber daya yang selalu menciptakan produktivitas yang baik yaitu dengan mengadakan program pelatihan dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai bagi perusahaan. Selama pelaksanaan program pelatihan di PT. Panin Insurance Tbk belum pernah dipantau kinerja dari program pelatihan yang dilaksanakan.

¹ Triton PB MSDM Perspektif Partnerships dan Kolektivitas (TUGU) hal. 102.

Sepatutnya terhadap pelaksanaan tersebut dapat pantau kinerjanya sebagai umpan balik dalam upaya menjaga agar program pelatihan menampilkan unjuk kerja yang baik.

Melihat kenyataan yang ada tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hasil pelatihan sehingga dapat memberikan informasi mengenai program pelatihan bagi perusahaan.

Oleh karena itu dengan dilaksanakan pelatihan, diharapkan seluruh karyawan dapat melakukan secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena itu penulis mencoba membahas sumber daya manusia dalam sebuah skripsi dengan judul : ***“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. PANIN INSURANCE Tbk”***.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diterapkan pada PT. Panin Insurance Tbk ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja PT. Panin Insurance Tbk ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan yang diterapkan pada PT. Panin Insurance Tbk.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Panin Insurance Tbk ?
2. Kegunaan penelitian :
 - a. Bagi Penulis
Untuk menambah pengetahuan tentang penerapan pelatihan pada karyawan PT. Panin Insurance Tbk.
 - b. Bagi Perusahaan
Agar penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perkembangan, khususnya mengenai pelatihan di masa yang akan datang.
 - c. Bagi Pembaca
Agar penulisan ini akan merupakan suatu sumbangan untuk menambah wawasan bagi pembaca yang berkeinginan untuk memperdalam pengetahuan mengenai pelatihan yang erat kaitannya dengan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan terletak pada upaya perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang di miliki, agar dapat meningkatkan daya guna dan berhasil guna bagi perusahaan, dengan tujuan memberikan kesatuan kerja yang efektif.

Manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena pada dasarnya manusia merupakan factor utama dalam perusahaan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau suksesnya suatu perusahaan. Tanpa adanya peran aktif karyawan dalam menjalankan peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan maka perusahaan itu tidak dapat mewujudkan perusahaan yang di inginkan.

Segala kegiatan pengorganisasian, mengarahkan, mengawasi, kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan merupakan objek manajemen sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.

Untuk dapat memberikan pengertian yang jelas mengenai sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip definisi sumber daya manusia dari pakar manajemen yang merupakan batasan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

Menurut Amstrong,²

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan starategik untuk mengelola asset yang paling berharga milik organisasi, orang - orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara induvidu maupun kolektif, dan memerikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Masih menurut Amstrong bahwa terminology Manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka atau tidak suka, dicatat dalam kosa kata manajemen sebagai pengganti untuk “manajemen personalia”. Manajemen sumber daya manusia sering juga di istilahkan dengan manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial.

Berikut ini beberapa definisi dari para ahli tentang manajemen personalia yang kelihatan berbeda namun madsud sebenarnya adalah sama dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah di paparkan di atas:³

1. Definisi manajemen personalia menurut Drs. Heidjrahman

Ranupandoyo dan Drs. Saud Husnan,MBA adalah sebagai berikut :

Manajemen personalia adalah perencanaan, penorganisasian, pengawasan dari pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud

² Triton PB MSDM Perspektif Partnershif dan kolektivitas (TUGU) hal 17

³ Triton PB MSDM Perspektif Partnershif dan kolektivitas (TUGU) hal 18-19

untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

2. *Definisi manajemen personalia menurut John Suprihanto sering di Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi pengadaan, penarikan pengembangan dan pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga*

kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi perusahaan atau individu dari pekerja dan masyarakat.

3. *Menurut Manulang.*

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen sumber daya manusia selalu berkaitan antara fungsi yang satu dengan fungsi yang lainnya. Secara umum mengelola sumber daya manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan bagian penting dari tugas manajemen sumber daya manusia. *Berdasarkan tugas dari manajemen sumber daya manusia tersebut,*

*maka sumber daya manusia memiliki tugas-tugas yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga fungsi, yaitu fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu.*⁴

1. Fungsi manajerial dalam manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang erat dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tugas kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan ini menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk untuk mengorganisasi semua karyawan dan menetapkan pembagian kerja delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

- c. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan menjalankan tugas secara

⁴ Triton PB MSDM Perspektif Partnership dan kolektivitas (TUGU) hal 22

efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2. Fungsi kedua dari manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi operasional yang meliputi :

a. Manajemen Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan pelatihan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

b. Upaya Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan latihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

c. Pemberian Kompensasi

Merupakan bagian pemberian balas jasa langsung, berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dimana prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai prestasi kerjanya, layak maksudnya memenuhi kebutuhan primernya atau berpedoman pada batas upah dan minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta

kerja sama yang saling menguntungkan. Perusahaan mendapatkan profit, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka dapat ingin bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang becapaian dasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f. Dan pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan seseorang dari satu perusahaan. Pemberhentiaan ini dapat dikarenakan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya.

3. Sedangkan fungsi ketiga, Yaitu fungsi sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, merupakan upaya-upaya yang bersifat integratif sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

C. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Di sisi lain, pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering di kategorikan secara eksplisif dalam pengembangan manajemen, organisasi dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang tetapi lebih pada pemenuhan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Secara umum tujuan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan diri karyawan secara efektif dan efisien sehingga produktifitas perusahaan dapat meningkat. Pelatihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, teknik pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Untuk memperoleh sumber daya yang demikian itu diperlukan pengembangan individu yang salah satunya dalam program training dalam khusus dari segala tingkat karyawan.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini adalah pengertian pelatihan :⁵

1. *“Training in the behavioral sciences is an activity of line and staff which he has its goal executive development to achieve greater individual job effectiveness, improved interpersonal relationship in the organization, and enhanced executive adjustment to the context of this total environment”* (William G. Scott).

(Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staff yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pimpinan yang ditingkatkan kepada konteks lingkungannya.)

2. *“Training is the intentional act of providing means for learning to take place”* (John H. Proctor dan William M. Thornton).

(Pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pembelajaran dapat dilaksanakan).

3. *Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap* (Edwin B. Flippo)

⁵ MSDM Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. (Refika ADITAMA) hal 163-164)

“Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purpose” (Andrew E. Sikula) .

Pelatihan adalah suatu proses pelatihan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana personel non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.)

4. *“Development is a long-time educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose”*

(pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum).

5. *“Training prepares people to do their present job and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude” (Keith David dan William B., Werther j.r.)*

(pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap).

6. *Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metode*

yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Instruksi Presiden No 15 tahun 1974).

7. *SK Mempan No 01/kep/M.Pan/2001*

Di lingkungan PNS , yang dimaksud pelatihan adalah :

Proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu .

D. Tujuan Pelatihan.

Pelatihan, bertujuan untuk memperbaiki kerja penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Program pelatihan antara lain bertujuan antara lain menutupi “gap” antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan , selain itu juga meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Untuk melaksanakan pelatihan manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan pelatihan tidak sia-sia. Agar prinsip belajar, program hendaknya bersifat partisipatif, relevan, sehingga, memungkinkan terjadinya alih keahlian serta memberi *feedback* tentang kemajuan peserta pelatihan.

Ada beberapa tujuan pelatihan yang penting diantaranya adalah:

1. Increased productivity in terms of both quantity and quality (meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu).
2. Reduced accidents (mengurangi kecelakaan).
3. Reduced supervision (mengurangi pelatihan).
4. Increased organizational stability and flexibility (meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi).
5. Heightened morale (mempertinggi moral) **Edwin B Filippo**⁶

E. Metode Pelatihan.

*Pelatihan diadakan sehubungan dengan sebab-sebab atau keadaan tertentu yang dialami suatu organisasi, Pelatihan dapat terlaksana disebabkan oleh banyak hal yang menurut **Barry** karena adanya:*⁷

1. Perubahan staaf
2. Perubahan teknologi
3. Perubahan pekerjaan
4. Perubahan peraturan hukum
5. Perkembangan ekonomi
6. Pola baru pekerjaan
7. Tekanan pasar
8. Kebijakan sosial

⁶ MSDM Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri sipil Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. (Refika ADITAMA) hal 169

⁷ Triton PB MSDM Perspektif Partnershif dan kolektivitas (TUGU) hal 107

9. Aspirasi pegawai

10. Variasi kinerja Kesamaan dalam kesempurnaan

Pelatihan SDM berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat dilaksanakan pada dua tempat, yaitu:

1. ***On the job training*** atau pelatihan di tempat kerja. Metoda utama pelatihan di tempat kerja anatara lain adalah:

a. Demonstrasi.

Dalam demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadi peningkatan skill karyawan.

b. Praktek langsung.

Metoda ini terutama dilakukan pada pelatihan yang bersifat manajerial dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan profesionalitas.

c. Metoda mengerjakan sendiri.

Dengan metoda ini maka karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukannya selama pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya

metoda ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan lain yang bersifat administratif.

d. Rotasi kerja.

Metoda pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan karyawan akan pekerjaan-pekerjaan pada setiap divisi pekerjaan ditempat kerja, dan sekaligus mengurangi kejenuhan karyawan terhadap rutinitas yang monoton.

2. ***Off the job training*** atau pelatihan diluar tempat kerja. Beberapa

metoda pelatihan diluar tempat kerja antara lain:

a. *Role play* atau bermain peran.

Jenis pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan yang ada di perusahaannya.

b. Diskusi kelompok.

Memberi materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan. Efektifitas pelatihan sangat ditentukan oleh tingkat aktifitas peserta diskusi, wawasan peserta terhadap materi pelatihan, dan kemampuan fasilitator diskusi dalam memberikan *feedback* kepada peserta diskusi.

c. Pusat pengembangan.

Pelatihan dengan memanfaatkan pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang

sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerjasama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.

d. Ceramah.

Metoda pelatihan dimana pemberian materi bersifat searah oleh pemberi materi kepada karyawan.

F. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan factor-faktor yang berpengaruh terhadap kerja seseorang berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli :⁸

1. Menurut John soeprihanto (2003), *kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.*
2. Menurut Dale S. Beach, seperti yang dikutip Ruky , *kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasi kerja dan potensi untuk penfembangan.*
3. Menurut suyadi P.S (2003), *Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing*

⁸ Dr husain Umar Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan (hal 209)

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersngkutan secara legal, tidak melanggar hukum dansesuai dengan moral etika.

G. Unsur – Unsur yang di Nilai Penetapan Kinerja

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari prilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan Pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Terhadap beberapa unsur yang dinilai untuk menetapkan prestasi pekerja baik dari sisi masukan, maupun dari sisi proses dan keluaran. *Sahlan Asnawi seperti yang dikutip Sinulingga (2004) menetapkan emam belas factor, :⁹*

1. *Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan.*
2. *Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas*
3. *Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan*
4. *Kemampuan pengambilan keputusan*
5. *Kualitas kerja yang mampu diselesaikan*
6. *Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal*
7. *Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja*
8. *Kesadaran akan tugas yang dibebankan*
9. *Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekejaan*
10. *Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain*
11. *Persahabatan karyawan dengan kolega kerja*

⁹ Dr husain Umar Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan (hal 212)

12. Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan sekerja
13. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja
14. Kemampuan karyawan dalam penyesuaian diri
15. Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah
16. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan

H. Unsur –Unsur Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa pendapat tentang unsure-unsur yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Salah satunya adalah menurut Putti yang dikutip oleh Nyoman (2003) yang menyatakan bahwa perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya sumber daya manusia terjadi akibat evolusi dalam berbagai konsep dan teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi dalam berbagai konsep dan teknik yang digunakan manajemen. Salah satu teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (individual approach centered) bergerak ke arah pekerjaan (job centered) dan akhirnya berpusat pada sasaran (objective centered). Dalam kaitan ini dapat juga dikaitkan sebagai input – proses output. Pendekatan penilaian kinerja berdasarkan kajian input – proses – output dijelaskan oleh Ahmad S.Ruky sebagai berikut.

1. Kinerja berorientasi input.

Sistem ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian yang banyak dijadikan

obyek pengukuran adalah misalnya: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, kreativitas, adaptasi, sopan santun, dan lain-lain.

2. Kinerja berorientai proses

Melalui system ini, kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dengan kata lain, penilai masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan hasil yang dicapainya, yang diteliti adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang di bebaskan padanya.

3. Kinerja berorientasi output.

Sistem ini juga sering disebut sistem manajemen kinerja yang berbasiskan pencapaian sasaran kerja individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau yang dicapai oleh karyawan. Sistem ini berbasiskan pada konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (Manajemen By Obyectves/MBO)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Lokasi Perusahaan

Dalam penelitian ini penulis melaksanakan kegiatan observasi pada kantor PT. Panin Insurance Tbk yang berlokasi Bank Plaza Jl. Palmerah Utara No. 52 Jakarta Barat.

2. Sejarah Singkat perusahaan.

PT. Panin Insurance Tbk didirikan pada tanggal 24 Oktober 1973 di Jakarta dengan akta No. 84 dari Notaris Juliaan Nimrod Siregar gelar Mangaradja Namora, S.H., dan disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. Y.A.5/408/2 tanggal 12 Desember 1973 serta didaftarkan di Kantor Panitera Pengadilan Negeri Jakarta tanggal 29 Januari 1974 No. 224, diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 7 tambahan No. 37 tanggal 22 Januari 1974.

Perusahaan berdomisili di Jakarta Barat, berkantor pusat di Jakarta, memiliki satu cabang di Jakarta dan empat cabang di luar Jakarta, yaitu: Bandung, Semarang, Surabaya dan Medan, serta memiliki sembilan kantor perwakilan di Cirebon, Palembang, Makassar, Bandar Lampung, Pematang Siantar, Padang, Pekanbaru, Sukabumi dan Yogyakarta. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1974.

Ruang lingkup kegiatan Perusahaan sebagaimana tertuang dalam anggaran dasar perusahaan meliputi bidang asuransi. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, Perusahaan dapat membuat dan menutup perjanjian-perjanjian usaha asuransi kerugian, termasuk pula perjanjian-perjanjian reasuransinya. Perusahaan mempunyai perjanjian reasuransi dan co-asuransi dengan berbagai perusahaan di dalam dan di luar negeri. Dalam rangka melaksanakan kegiatan ini telah diperoleh izin dari Departemen Keuangan c.q. Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, terakhir dengan surat No. KEP-8015/MD/1986 tanggal 8 Desember 1986.

Produk-produk perusahaan terdiri dari Asuransi Kebakaran, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Pengangkutan Kapal Laut, Asuransi Uang, Asuransi Kecelakaan Diri, *Burglary Insurance*, *Property/Industrial All Risk Insurance*, *Contractor's All Risk Insurance*, *Erection All Risk Insurance*, *Golf Insurance*, *Public Liability Insurance*, *Machinery Breakdown Insurance*, *Heavy Equipment Insurance*, *Glass Insurance*, dan lain-lain.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : “PT. Panin Insurance Tbk adalah “Menjadi perusahaan asuransi umum terpercaya dan terkemuka di Indonesia didukung dengan finansial yang kuat”.

Misi : Sedangkan PT. Panin Insurance juga mempunyai 3 butir Misi yaitu:

1. Orientasi kegiatan usaha yang berfokus pada perlindungan terhadap kepentingan nasabah dilandasi dengan semangat memberikan pelayanan yang terbaik
2. Pengelolaan usaha yang sehat, efisien, transparan serta mampu memberikan hasil yang menguntungkan bagi pemegang saham.
3. Memiliki sumber daya manusia yang handal melalui program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

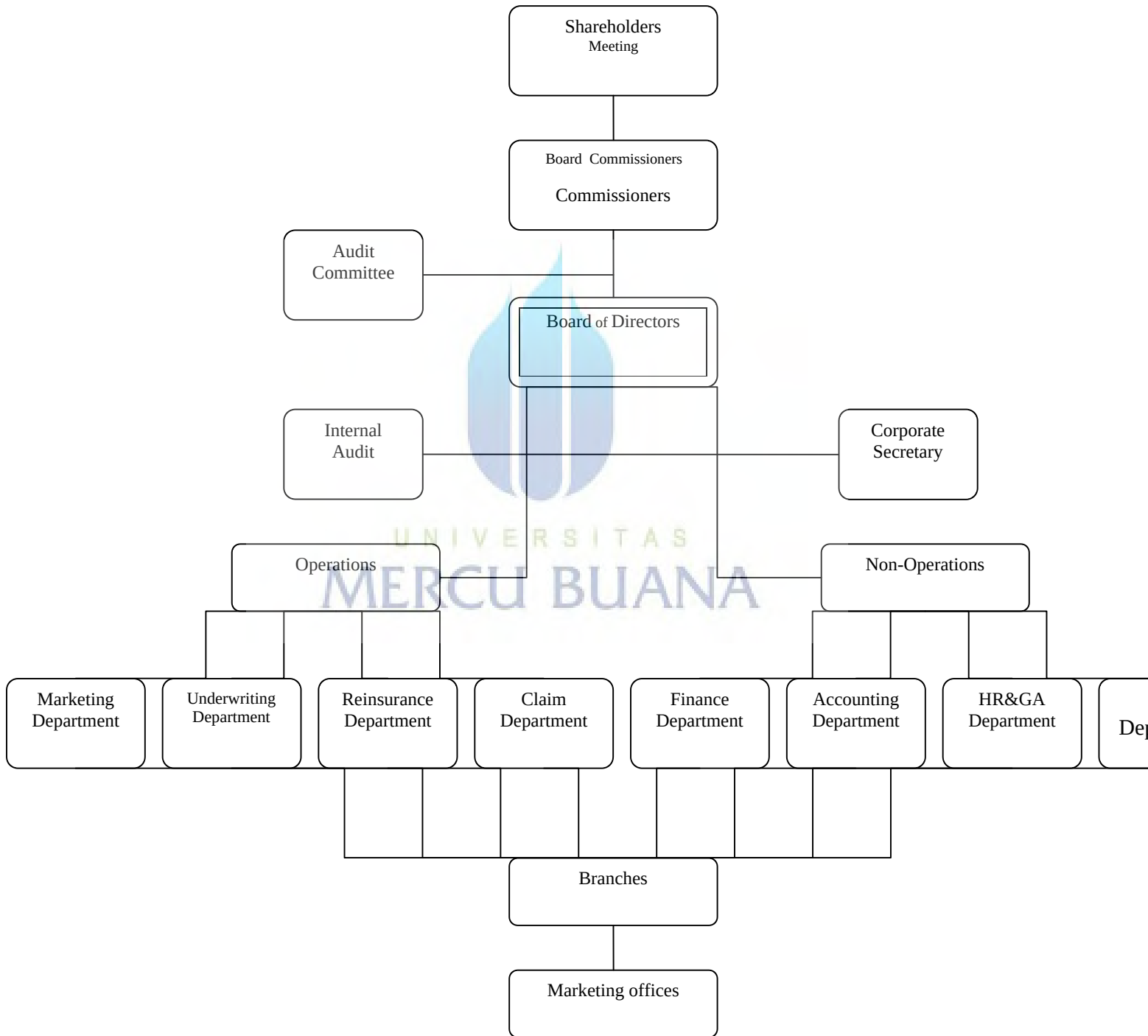
Sesuai dengan visi perusahaan maka aspek pelayanan yang berkualitas akan selalu dikedepankan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, PT. Panin Insurance menyadari arti penting peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu pilar penting dalam pengembangan usaha dimasa depan.

4. Struktur Organisasi

Susunan anggota Komisaris Perusahaan meliputi 1 orang presiden komisaris, 1 orang Wakil presiden komisaris, 1 orang Komisaris dan 2 orang komisaris independen. Sedangkan susunan anggota Direksi Perusahaan adalah 1 orang presiden direktur, 1 orang wakil presiden direktur dan 1 orang direktur. Jumlah karyawan Perusahaan per tanggal 31 Desember 2004 berjumlah sebanyak 118 karyawan.

Adapun struktur organisasi perusahaan adalah seperti dapat dilihat pada gambar 3. 1 dibawah ini

Gambar 3. 1



B. ANALISAN PELAKSANAAN PELATIHAN Pada PT.PANIN

INSURENCE Tbk.

1. Pola Pelatihan PT.Panin Insurance Tbk.

Pelaksanaan pelatihan pada PT.Panin Insurance Tbk di lakukan berdasarkan kebutuhan masing – masing bidang atau bagian yang didasari berdasarkan landasan, azas, fungsi, tujuan, dan krangka pemikiran serta Deskripsi Pola Induk pelatihan pegawai dalam system jenjang karier pegawai PT.Panin Insurance Tbk. Maka disusun pola pelatihan pegawai yang diatur dalam enam jenis pelatihan. Jenis-jenis pelatihan tersebut sendiri berkaitan dan merupakan bagian dari proses pembinaan pegawai.

Jenis pelatihan tersebut secara mendasar dapat di bagi dalm tiga pola yaitu:

- a. Pelatihan untuk calon pegawai yang telah lulus seleksi masuk sebagai pegawai PT.Panin Insurance Tbk, kecuali calon karyawan yang bersangkutan gagal menunjukan prestasinya sesuai dengan ukuran baku (standard) yang harus dicapai pada pelatihan untuk calon pegawai.
- b. Pelatihan untuk pegawai, maksudnya adalah pelatihan yang diberikan pada mereka yang telah memiliki status sebagai pegawai tetap.
- c. Pelatihan Perasiapan Wiraswasta, Pelatihan ini adalah pelatihan yang di berikan pada pegawai (penuh) yang akan memasuki massa pensiun.

Dari ketiga pola pelatihan di bagi menjadi 6 (enam) jenis pelatihan yaitu:

1) Pelatihan orientasi kerja

Yaitu pelatihan bagi pegawai-pegawai baru untuk pengenalan dan orientasi kerja.

2) Pelatihan penyesuaian tugas

Yaitu yang memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi pegawai untuk menerima sikap sesuai kebutuhan dan jabatan serta tugas baru yang sesuai dengan perubahan vertikal maupun horizontal.

3) Pelatihan Penjenjangan Jabatan Umum dan Fungsional

Yaitu pelatihan bagi pegawai non structural dan fungsional yang akan naik kejenjang yang lebih tinggi yang nantinya akan menduduki jabatan structural yang lebih tinggi.

4) Pelatihan Perpanjangan Jabatan Struktural

Yaitu pelatihan bagi pegawai atau pejabat struktural yang disiapkan untuk dapat menduduki jabatan structural yang lebih tinggi.

5) Pelatihan Penempatan Lanjutan

Yaitu pelatihan yang memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian kepada pegawai non structural, fungsional dan structural dengan adanya kebijakan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan atau metoda kerja yang baru dan penyelenggaraan. Disamping itu bertujuan untuk menyiapkan tenaga penatar atau penyuluh untuk menatar para pegawai.

6) Pelatihan Persiapan Wiraswasta

Yaitu pelatihan bagi pegawai atau pejabat yang akan atau sudah memasuki masa pensiun sebagai upaya mempersiapkan kemandirian dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Tujuan Pelatihan PT.Panin Insurance Tbk

a. Tujuan Pelatihan Orientasi Kerja

- 1) Memberikan orientasi tentang ruang lingkup, tujuan, struktur organisasi dan prosedur kerja hak dan kewajiban pegawai PT.Panin Insurance Tbk.
- 2) Membentuk pola pikir, sikap, tingkah laku, calon pegawai PT.Panin Insurance Tbk .
- 3) Memberi dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dasar kepada calon pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya.

b. Tujuan Pelatihan Penyesuaian Tugas

- 1) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis operasional dan atau fungsional agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan SOP.
- 2) Membentuk pegawai yang memiliki sikap kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Tujuan Pelatihan Penjenjangan Umum dan Fungsional

- 1) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan jenjang jabatan nonstructural dan atau fungsional yang lebih tinggi.

- 2) Membentuk pejabat non structural dan atau fungsional yang mempunyai sikap kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Tujuan Pelatihan Penjenjangan Jabatan structural
- 1) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, analisis, sistematis, konseptual, dan strategic ketrampilan serta kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan structural yang baru atau lebih tinggi.
 - 2) Membentuk pegawai atau pejabat yang mempunyai sikap kerja yang sesuai dengan jabatannya.
- e. Tujuan Pelatihan Penempatan Lanjutan
- Memberikan tambahan pengetahuan keterampilan dan keahlian kepada pegawai non structural, fungsional dan structural dengan adanya kebijakan, perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan atau metoda kerja yang baru atau penyegaran.
- f. Tujuan Pelatihan Persiapan Wiraswasta
- Memberikan bekal pengetahuan terapan untuk pegawai non structural atau structural yang akan memasuki masa pensiun dan merasa memerlukan pelatihan ini.

3. Metode Pelatihan PT.Panin Insurance Tbk

a. In House

Pelatihan ini biasanya untuk para pejabat dan untuk para pegajarnya di datangkan dari luar perusahaan. Sedangkan untuk yang teknis misalnya kegiatan cetak mencetak, para pengajar biasanya di

datangkan dari orang dalam perusahaan PT.Panin Insurance Tbk sendiri yang sudah tuntu ahli dalam bidangnya.

b. Parsial (Melalui Brosur)

Pelatihan ini biasanya perusahaan mengikuti kegiatan yang sudah di tawarkan sesuai dengan isi brosur tersebut. Para pengajar di datangkan dari luar perusahaan. Sedangkan lamanya pelatihan ini biasanya jika di datangkan dari luar kota maka biasanya langsung minimal 3 hari.

C. METODA PENELITIAN

Metoda penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian yang bersifat kausal. *Penelitian kausal* yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih atau lebih variabel (*independent variables*) adalah Pelatihan sebagai variabel (X) terhadap variabel tertentu (*dependent variable*) adalah kinerja sebagai variabel (Y). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistic.

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti dan kebenarannya perlu diuji secara empiris. Penelitian ini menggunakan penelitian hipotesis tentang pengaruh yaitu hipotesis yang menyatakan pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lainnya. Dalam

hipotesis penulisan ini penulis menyimpulkan bahwa : “Diperkirakan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada karyawan PT. Panin Insurance Tbk.

E. SAMPEL PENELITIAN

Populasi jumlah karyawan terdiri dari 67 orang dalam hal ini sampel yang digunakan hanya 40 di mana teknis pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah convenience sampling karena data yang diteliti hanya pada karyawan sebanyak 40 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel penelitian penulis menggunakan rumus menurut Slovin (Husain 2007)¹⁰

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelongaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir diinginkan penulis menggunakan 10%

¹⁰ Dr husain Umar Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan (hal 65)

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N.e^2} \\
 &= \frac{67}{1 + 67.10\%^2} \\
 &= \frac{67}{1 + 67.0,01} \\
 &= \frac{67}{1,67}
 \end{aligned}$$

$$n = 40,12 = 40$$

Jadi pengambilan sampel yang di gunakan untuk penelitian sebanyak 40.

F. VARIABLE DAN PENGUKURAN

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi obyek penganatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang dapat di ukur, yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent Variables*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (tidak bebas) Dalam hal ini, variabel pelatihan sebagai variabel X.

2. variabel tidak bebas (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dimana variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap persepsi seseorang atau sekelompok dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap kejadian tertentu. Metoda ini dikembangkan oleh Rensis likert, sehingga dikenal dengan nama skala likert. Nama lain dari skala ini adalah *Sammated Reting Method*.

G. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.

Adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, maupunmemberikansuatu opersional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Sedangkan definisi oerasional variabel yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi adalah :

1. Pelatihan

Pelatihan dilihat dari nilai seseorang sebelum mengikuti pelatihan dalam proses tertentu.

2. Kinerja

Adalah hasil melaksanakan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi kinerja yang dapat dibuat oleh perusahaan, yang di ukur berdasarkan absensi kerja, tingkat kedisiplinan kerja, kecepatan kerja, kejujuran dan kualitas kerja.

H. METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode mengumpulkan data dengan cara membaca serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat pada buku literature-literature yang ada pada perpustakaan serta penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sebagai objek penelitian yaitu pada PT Panin Insurance Tbk. Adapun jenis data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang ditabulasi dan diolah penulis dari responden individual, data ini diperoleh dengan melakukan :

- 1) Wawancara yaitu melakukan tanya jawab kepada pihak terkait atau pihak yang berwenang yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang diperlukan penulis.
- 2) Kuesioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada koesioner bersifat tertutup artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberrikan. Dimana setiap jawaban yang tersadia di beri bbotot nilai sebagai berikut
 - ✓ Jawaban (a) diberi nilai 5
 - ✓ Jawaban (B) diberi nilai 4
 - ✓ Jawaban (C) diberi nilai 3
 - ✓ Jawaban (D) diberi nilai 2
 - ✓ Jawaban (E) diberi nilai 1

b. Data sekunder

Ialah data yang disediakan oleh PT Panin Insurance Tbk yang berupa sejarah singkat perusahaan, strtur organisasi, serta sejumlah data – data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

I. METODA ANALISA DATA

Untuk memenuhi tujuan penelitian ini, metoda analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini metoda analisa data yang digunakan adlah analisa deskriptif kuantitatif yaitu analisa data dngan berdasarkan pada angka – angka, persentase, frekuensi, rata-rata, diagram atau grafik, dimana untuk mengolahnya dapat digunakan statistic diskriptif.

2. Regresi

Adalah mengukur dua variabel yang selanjutnya mengukur satu variabel dan variabel lainnya, yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penggunaan regresi dapat dijadikan acuan untuk memutuskan apakah ada peningkatan penurunan pada variabeldependent. Hal tersebut dapat dilakukan tentunya melalui peningkatan penurunan variabel independent, maka untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan persamaan umum regresi linier sederhana, dengan data yang terdapat pada lembaran metode kuadrat terkecil. *Adapun rumus persamaan regresi linier sederhana menurut (Dr Husain Umar, 2007)¹¹*

¹¹ Dr husain Umar Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan (hal 115)

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Taksiran nilai kinerja karyawan (Y) pada pelatihan (X) tertentu

a = nilai kinerja karyawan (Y) apabila pelatihan nol (X = 0)

b = perubahan nilai kinerja karyawan apabila terjadi perubahan satuan pelatihan

X = pelatihan

Sedangkan untuk mengetahui nilai *a* dan *b* dapat di cari dengan rumus sebagai berikut :

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

$$a = Y - b X$$

Keterangan :

n = jumlah responden

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Sebelummelakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, atau perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti pelatihan (X) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta \neq 0$, berarti pelatihan (X) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

b. Menentuan nilai krisis pengujian dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan tingkat signifikan yang digunakan. Adapun tingkat signifikan yang digunakan 5% dan pengujian dilakukan dengan dua sisi, maka nilai krisis pengujiannya adalah ;

$$t (n - 2 ; \alpha/2)$$

c. Menentuka nilai test dengan rumus sebagai berikut :

$$t \text{ test} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum x)^2/n}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{N - 2}}$$

Keterangan :

b = perkiraan koefisien regresi

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi

β = koefisien regresi

Se = Kesalahan standar regresi

- d. Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai kritis
- e. Membuat kesimpulan berdasarkan keputusan yang diperoleh sebelumnya.

BAB IV

ANALISA dan HASIL PEMBAHASAN

A. Analisa Karakteristik Karyawan

Di dalam penelitian ini karyawan PT. Panin Insurance Tbk diikut sertakan dalam menjawab setiap kuesioner yang di berikan oleh peneliti. Adapun jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, dan jumlah tersebut dianggap dapat mewakili seluruh karyawan dalam membahas mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Panin Insurance Tbk.

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang digunakan adalah antara lain : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja para karyawan yang selanjutnya ditampilkan dalam table berikut ini.

2. Karakteristik Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Panin Insurance Tbk. Karena jenis kelamin karyawan mungkin akan dapat mempengaruhi dalam pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam table di bawah ini.

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki - laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Kuesioner yang telah diolah

Berdasar data pada table 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden di atas, terdapat 30 orang responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebanyak 75% dan 10 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 25%. Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Panin Insurance Tbk adalah berjenis kelamin laki-laki

2. Karakteristik Karyawan Menurut Usia

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui usia karyawan PT. Panin Insurance Tbk. Karena usia karyawan akan dapat mempengaruhi dalam pelatihan terdapat peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam table di bawah ini.

Tabel 4. 2

Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 tahun – 30 tahun	27	67,5%
31 tahun – 35 tahun	10	25%
36 tahun – 40 tahun	3	7.5%
>41	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasar dari table 4. 2 diatas menunjukan bahwa dari 40 orang responden, Terdapat 27 orang responden berusia 25 tahun - 30 tahun dengan persentase (67,5%), 10 orang responden yang berusia 31 tahun - 35 tahun dengan persentase (25%), 3 orang 36 tahun - 40 tahun dengan persentase (7,50%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Panin Insurance Tbk adalah berusia 25 tahun – 30 tahun.

3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pendidikan terakhir pada karyawan PT. Panin Insurance Tbk, yang di perkirakan mempengaruhi dalam pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam table di bawah ini :

Tabel 4. 3

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMU	10	25%
D 3	13	32,5%
S 1	17	42,5%
S 2	-	-
Total	40	100%

Sumber : hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan pada table 4. 3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, terdapat 10 orang responden dengan pendidikan terakhir SMU dengan persentase 25%, 13 orang responden dengan pendidikan terakhir D3 dengan persentase 33,5%, 17 orang responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan persentase 42,5% dari hasil diatas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar karyawan PT. Panin Insurance Tbk pendidikan terakhirnya adalah S1.

4. Karakteristik Karyawan Menurut Lama Bekerja

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui, lama bekerja karyawan PT.Panin Insurance Tbk. Karena lama bekerjanya seorang karyawan mungkin akan sangat mempengaruhi dalam pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table di bawah ini :

Tabel 4. 4

Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1 tahun - 5 tahun	29	72%
5 tahun - 10 tahun	10	25%
10 tahun - 15 tahun	1	2.5%
> 15 tahun	-	-
Total	40	100%

Sumber : kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan data pada table diatas menunjukan bahwa dari 40 orang responden, terdapat 29 responden yang masa kerjanya 1 tahun - 5 tahun dengan persentase 72%, 10 responden yang masa kerjanya 5 tahun – 10 tahun dengan persentase 25% dan 1 responden dengan massa kerja 10 tahun – 15 tahun dengan persentase 2,5%. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa sebagian besar lama bekerjanya karyawan PT.Panin Insurance Tbk adalah 1 tahun – 5 tahun.

B. Analisa Pelatihan Karyawan Pada PT.Panin Insurance Tbk

Dalam menganalisis pelatihan karyawan penulis menggunakan kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan sebagai alat untuk mengetahui apakah karyawan PT.Panin Insurance Tbk pernah mengikuti pelatihan atau tidak dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 4. 5

**Dalam 3 tahun terakhir sudah berapa kali anda
mendapatkan pelatihan**

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
1 Kali	12	30%
2 kali	20	50%
3 Kali	8	20%
4 kali	-	-
> 5 kali	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan data pada table 4. 5 diatas dapat dilihat bahwa dari 40 responden, terdapat 12 orang responden yang menjawab 1 kali dilatih dengan persentase (30%), 20 orang responden yang menjawab 2 kali dilatih dengan persentase (50%), dan 8 orang responden menjawab 3 kali dengan persentase (20%). Berdasarkan hasil jawaban dari responden diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menjawab 2 kali dengan jumlah 19 karyawan.

C. Analisa Kinerja Karyawan Pada PT.Panin Insurance Tbk.

Dalam menganalisis kinerja karyawan penulis menggunakan kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan sebagai alat untuk mengetahui kinerja karyawan PT.Panin Insurance Tbk. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai kinerja karyawan, maka berikut ini merupakan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada karyawan sehubungan dengan penelitian yang di lakukan.

Tabel 4. 6
Bagaimana persentase absepsi kerja Bapak/Ibu
setelah mendapatkan pelatihan

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Meningkatkan	7	17,5%
Meningkat	21	52,5%
Cukup Meningkatkan	12	30%
Kurang Meningkatkan	-	-
Tidak Meningkatkan	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioer yang telah diolah

Berdasar dari table 4. 6 diatas menunjukan bahwa dari 40 orang responden yang telah dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu 12 orang karyawan menyatakan cukup meningkat dengan persentase (30%), 21 orang karyawan menyatakan meningkat dengan persentase (42,5%), dan 7 orang menyatakan sangat meningkat dengan persentase (17,5%).

Berdasar dari hasil jawaban responden yang telah dilakukan terhadap karyawan dapat di simpulkan, bahwa sebagian besar karyawan dinyatakan meningkat dalam absensi kerja dan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku mengenai absensi kerja.

Table 4. 7

**Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja Bapak/Ibu
setelah mendapatkan pelatihan**

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Meningkatkan	8	20%
Meningkat	19	47,5%
Cukup Meningkatkan	13	32,5%
Kurang Meningkatkan	-	-
Tidak Meningkatkan	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan dari table 4. 7 diatas menunjukan bahwa dari 40 orang responden dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu 13 orang karyawan menyatakan cukup meningkat dengan persentase (32,5%), 19 orang karyawan menyatakan meningkat dengan persentase (47,5%), dan 8 orang karyawan menyatakan sangat meningkat dengan persentase (20%).

Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan kerjanya meningkat setelah mendapat pelatihan.

Tabel 4. 8
Bagaimana tingkat kecepatan kerja Bapak/Ibu
setelah mendapatkan pelatihan

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat meningkat	10	25%
Meningkat	18	45%
Cukup meningkat	12	30%
Kurang meningkat	-	-
Tidak meningkat	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasar dari table 4. 8 diatas menunjukan bahwa dari 40 orang responden yang telah dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yaitu 12 orang karyawan menyatakan cukup meningkat dengan persentase (30%), 18 orang karyawan menyatakan meningkat dengan persentase (45%), dan 10 orang karyawan menyatakan sangat meningkat dengan persentase (25%).

Berdasarkan dari hasil jawaban responden terhadap para karyawan maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan tingkat kecepatan kerjanya meningkat dalam melakukan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 9
Bagaimana tingkat kejujuran Bapak/Ibu setelah
mendapatkan pelatihan

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat baik	7	17,5%
Baik	26	65%
Cukup baik	7	17,5%
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari table 4. 11 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang telah dilakukan penilaian kinerja terhadap kejujuran karyawan maka dapat disimpulkan yaitu 7orang karyawan dinyatakan cukup baik dengan persentase (17,5%), 26 orang karyawan dinyatakan baik dengan persentase (65%), dan 7 orang dinyatakan sangat baik dengan persentase (17%).

Berdasarkan dari hasil jawaban responden yang telah dilakukan penilaian oleh karyawan maka dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar karyawan dinyatakan baik dalam tingkat kejujuran yang ada pada diri karyawan setelah mendapatkan pelatihan.

Tabel 4. 10
Bagaimana kualitas kerja bapak/Ibu setelah
mendapatkan pelatihan

Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Meningkatkan	11	27,5%
Meningkat	20	50%
Cukup Meningkatkan	9	22%
Kurang Meningkatkan	-	-
Tidak Meningkatkan	-	-
Total	40	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan data table 4.10 diatas menunjukan bahwa dari 40 responden yang telah dilakukan terhadap kualitas kerja terhadap karyawan yaitu 9 responden menyatakan cukup meningkat dengan persentase (22%), 20 orang menyatakan meningkat dengan persentase (50%), dan 11 orang karyawan menyatakan sangat meningkat dengan persentase (27%).

Berdasarkan dari hasil jawaban responden diatas dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar karyawan kualitas kerjanya meningkat setelah mendapatkan pelatihan.

D. Analisa Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Panin Insurance Tbk.

1. Analisa Regresi

Untuk mengetahui terhadap peningkatan kinerja karyawan, penulis menggunakan persamaan umum regresi linier sederhana berdasarkan data hasil kuesioner pelatihan sebagai variable independent dan data hasil kuesioner kinerja karyawan sebagai variable dependent dengan metode kuadrat terkecil. Hasil data kuesioner tersebut yaitu

$\sum X = 76$	$\sum X.Y$	$= 1544$
$\sum Y = 790$	n	$= 40$
$\sum X^2 = 162$	$\bar{X}$	$= 2.1$
$\sum Y^2 = 15982$	$\bar{Y}$	$= 21,4$

Adapun rumus persamaan regresi linier sederhana menurut (Dr. Husain Umar, 2007)¹²

$$Y = a + b X$$

Sedangkan untuk mengetahui nilai **a** dan **b** adalah rumus sebagai berikut :

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

¹² Dr husain Umar Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan (hal 115)

$$\begin{aligned}
 & \frac{40 \cdot (1544) - (76) \cdot (790)}{40 \cdot (162) - (76)^2} \\
 & = \frac{61760 - 60040}{6480 - 5776} \\
 & = \frac{1720}{704}
 \end{aligned}$$

$$b = 2,4$$

$$\begin{aligned}
 a &= \bar{Y} - b \bar{X} \\
 &= 20 - 2,4 \cdot (2,1) \\
 a &= 19
 \end{aligned}$$

Artinya dari nilai $a = 19$ ini menunjukkan bahwa besarnya nilai Y (kinerja karyawan) apabila variable X (pelatihan) $= 0$ atau tanpa adanya pelatihan, sedangkan nilai $b = 2,4$ merupakan koefisien arah regresi, artinya setiap penambahan X naik 1 kali, maka Y akan bertambah 2,4 dikali besarnya nilai perubahan X tersebut. Dari hasil perhitungan a dan b diatas, maka hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 19 + 2,4 b X$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila pelatihan yang dilaksanakan PT.Panin Insurance Tbk naik sebesar 1

kali maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sebesar 2,4 kalinya sehingga tujuan atau hasil yang akan dicapai oleh PT.Panin Insurance Tbk akan lebih baik.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Variable independent (pelatihan) berpengaruh terhadap variable dependent (kinerja). Sebelum melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi, maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti pelatihan (X) tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta \neq 0$, berarti pelatihan (X) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

b. Menentukan nilai kritis pengujian dengan memperhatikan derajat kebebasan (degree of freedom) dan tingkat signifikan yang digunakan. Adapun tingkat signifikan yang di gunakan adalah 5% dan pengujian dilakukan dengan 2 sisi, maka nilai kritis pengujiannya adalah:

$$t (n - 2 ; \alpha / 2) = t (40 - 2 ; 5\%/2) t (38 ; 0,025) = 2,025$$

(interpolasi)

c. Menentukan nilai t test dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ test} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum x)^2 / n}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{N - 2}}$$

$$Se = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{N - 2}}$$

$$= \sqrt{\frac{\sum 15982 - (19).(790) - (2,4).(1544)}{40 - 2}}$$

$$= \sqrt{\frac{15982 - 15010 - 3705.6}{38}}$$

$$= \sqrt{\frac{-2733,6}{38}}$$

$$= \sqrt{-71,9}$$

$$Se = -8,4$$

$$\begin{aligned}
 Sb &= \frac{Se}{\sqrt{\sum (X^2) - (\sum X)^2 / n}} \\
 &= \frac{-8,4}{\sqrt{162 - (76)^2 / 40}} \\
 &= \frac{-8,4}{\sqrt{162 - 1444}} \\
 &= \frac{-8,4}{-35,8} \\
 Sb &= 0.23
 \end{aligned}$$

$$t_{test} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

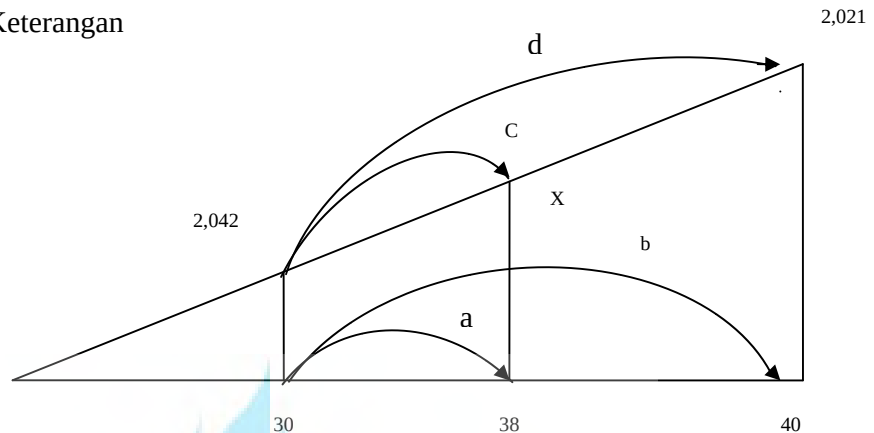
$$t_{test} = \frac{2,4 - 0}{0.23}$$

$$t_{test} = 10,4$$

Nilai $\beta = 0$, karena pada perumusan hipotesis nol (H_0), nilai $\beta = 0$.

Gambar 4. 2

Keterangan



Cara melakukan interpolasi, bila harga dalam table tidak ada

Dari gambar 4. 1 di atas dibuat persamaan untuk mencari harga X yang merupakan harga table distribusi pada $dk = 38$, persamaannya yaitu :

$$a : b = c : d$$

$$(38-30) : (40-38) = (X - 2.042) : (2.021 - 2.042)$$

$$8 : 10 = (X - 2.042) : -0.021$$

$$10X - (10 \cdot 2.042) = 8 - 0.021$$

$$10X - 20.42 = -0.168$$

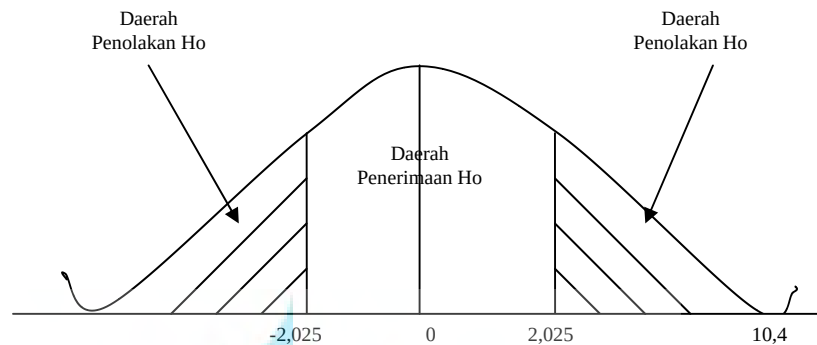
$$10X = 20.42 - 0.168$$

$$X = 20.252 / 10$$

$$X = 2.0252$$

Jadi harga t table distribusi untuk $dk = 38$ dengan taraf kesalahan 5 % adalah 2.025.

- d. Membuat keputusan terhadap hipotesis dengan cara membandingkan nilai hitung dengan nilai kritis sebagai berikut:



Atas dasar perhitungan diatas diperoleh hasil t test atau t hitung = 10,4 dimana berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0). Ini berarti bahwa nilai b secara statistic tidak sama dengan nol.

- e. Membuat kesimpulan berdasarkan keputusan yang diperoleh sebelumnya.

Pada keputusan di atas dinyatakan menolak H_0 , hal tersebut menunjukkan bahwa nilai b secara stistik tiadk sama dengan nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa statistic variable X (pelatihan) berpengaruh terhadap variable X (kinerja karyawan).

Selain itu, atas perhitungan diatas diperoleh hasil t test atau t hitung = 10,4 dan hasil t table dengan tingkat signifikasi 5% dan uji 2 pihak serta derajat kebebasan = $n - 2 = (40 - 2 = 38)$, maka

diperoleh $t_{table} = 2,025$ dalam hal ini berlaku ketentuan jika t hitung lebih besar dari t_{table} ($10,4 > 2,025$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dinyatakan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang, pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka penulis mengakhiri pembahasan ini dengan menarik kesimpulan dan saran antara lain sebagai berikut

1. Pelaksanaan pelatihan pada PT.Panin Insurance Tbk sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang telah diolah oleh penulis berdasarkan sumber yang didapat dari Perum Peruri dari nilai konstanta $a = 19$ Menunjukkan bahwa besarnya nilai Y (kinerja karyawan) apabila variable X koefisien regresi, artinya setiap penambahan X naik 1 kali maka Y, akan bertambah sebesar 2,4 dikali besarnya perubahan nilai variable X tersebut, maka penulis mendapatkan hasil persamaan regresi $Y = 19 + 2,4 X$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.Panin Insurance Tbk naik sebesar 1 kali, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat sebesar 2,4 kalinya sehingga tujuan atau hasil yang ingin di capai oleh PT.Panin Insurance Tbk akan lebih baik.
2. Setelah dilakukan pengujian berdasarkan hasil perhitungan regresi di peroleh hasil test atau t hitung = 10,4 dan hasil t table dengan tingkat signifikan 5 % dan uji 2 pihak dan derajat kebebasan = $n - 2$ ($40 - 2 = 38$), maka diperoleh t table = 2,025 Dala hal ini berlaku ketentuan t hitung

lebih besar dari t_{table} ($10,4 > 2,025$), maka H_0 ditolak H_a di terima sehingga dinyatakan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Panin Insurance Tbk.

B. Saran

1. PT.Panin Insurance Tbk sebaiknya lebih meningkatkan pelatihan bagi karyawan karena pelatihan tersebut sangat penting bagi karyawan khususnya dalam pengambilan keputusan, karena karyawan sangat merasa memiliki dan bertanggung jawab akan kemajuan karyawan.
2. Pelatihan hendaknya mendapatkan perhatian khusus yang tujuannya adalah meningkatkan keahlian serta kemampuan yang baik sehingga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan serta dapat bersaing di era globalisasi ini.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Prayitno, 2008 *Mandiri Belajar SPSS* (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisa Data dan Uji Statistik, Cetakan Pertama, Media Komputer, Jakarta.
- Husain Umar DR. 2007 *Desain Penelitian*, MSDM dan Prilaku Karyawan, Paradikma Positivistik dan Berbasis Masalah, Seri Desain Penelitian Bisnis No. 01 Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- J. Supranto, M.A 2001 *Statistik, Teori dan Aplikasi* Jilid, 2 Edisi ke 6, Erlangga Jakarta.
- Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Ekonomi*, 2008, Cetakan ke 2, Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Triton PB, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Tugu, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, Dr. M.B.A, *Manajemen*, Edisi Ke 2.
- Hj. Sedarmayanti, Prof. Dr. M.Pd. APU. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biroklasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Refika Aditama Jakarta.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rahmat Wahyu Ning Tyas
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 19 Mei 1979
Agama : Islam
Alamat : Jl. Dr. Cipto Mangun Kusumo (Mencong) Gang H. Jukih
Rt 01/02 No. 68 Paningilan Utara Ciledug, Tangerang
15153
No Tlp : (021) 73446041/98717829

Pendidikan Sekolah :

1. Sekolah tinggi Manajemen Transportasi TRISAKTI 1997-2000
2. SMU Muhammadiyah 5 Jakarta 1994-1997
3. Madrasah Tysanawiyah Annajah Bekasi 1991-1994
4. SDN 02 Pesanggrahan Jakarta 1985-1991

Pendidikan Luar Sekolah :

1. Kursus Pendidikan Komputer LPK Muhammadiyah 1996
2. Pelatihan Exim PT. SMA Cargo 2000

Pengalaman Kerja

1. PKL PT. Persero Pelabuhan Indonesia II 2000
2. PT. Cahaya Mandiri Bangun Buana 2001
3. PT. Sarana Didaktama 2003-2007
4. Masih Bekerja pada Vadrif Consalting