



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRIMITRA UTAMA
PERSADA

Oleh :

ROBBY ANDRIA
06 952 017

Mahasiswa Program Strata Satu (S - 1) Jurusan Manajemen

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

PADANG
2011



No Alumni Universitas

ROBBY ANDRIA

No Alumni Fakultas:

BIODATA

a) Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 13 Februari 1989 b) Nama Orang Tua : Adri SH dan Endriwati c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No. BP : 06 952 017 f) Tanggal Lulus : 22 Januari 2011 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,04 i) Lama Studi : 4 Tahun 5 Bulan j) Alamat Orang Tua : Komp : Puri Lestari blok H/5 Parak Laweh Padang

PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRIMITRA UTAMA PERSADA

Skripsi S-1 Oleh : **Robby Andria** Pembimbing : **Prof. DR. Herri SE, MBA**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengkaji seberapa besar pengaruh pelatihan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrimitra Utama Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota produksi perusahaan. Sedangkan sampel berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Metode pengumpulan data adalah dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Setelah data terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 15 for Windows. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pelatihan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to look at and examine how much influence employee training and work environment on employee performance in PT. Agrimitra Utama Persada. The population in this research are all members of the company's production. While the total sample of 100 people by using simple random sampling technique in which samples are taken randomly without regard to level that exist in the population. Methods of data collection is to spread the questionnaire using Likert scale. Methods of data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. After the data collected and processed by using SPSS 15 for Windows. Statistical test results showed that employee training and work environment has a significant and simultaneous partial to the employee performance.

Keyword : employee training, work environment, employee performance

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 22 Januari 2011, dengan penguji :

Tanda Tangan	1.	2.	3.
Nama Terang	Prof. Dr. Herri, SE, MBA	Toti Sri Mulyati SE, MT	Suziana SE, MM

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen : **Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si**
NIP. 197110221997011001

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas dan telah mendapat Nomor Alumnus:

	Petugas Fakultas / Universitas	
No Alumni Fakultas	Nama:	Tanda tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda tangan:

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan karyawan yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini perusahaan selalu mencari cara agar bisa meningkatkan kualitas karyawannya. Tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan juga memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Jika perusahaan berhasil, berarti kinerja karyawannya bagus. Kinerja karyawan yang baik tidak mungkin muncul begitu saja. Banyak perusahaan yang sukses menyadari bahwa pada dasarnya peningkatan bisnis mereka dilandasi oleh suatu sistem yang dilaksanakan secara konsisten dan efisien sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah pelatihan karyawan dan lingkungan kerja.

Pelatihan terpadu dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Menurut Ruky (2002:163), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait

dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun bagian dari sebuah *team* kerja. Pelatihan karyawan sangat dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Walaupun gagasan yang satu ini merupakan hal yang biasa dilakukan perusahaan, namun banyak perusahaan yang dalam menerapkan pelatihan ke karyawan masih belum berdasarkan konsep yang jelas sehingga realisasinya tidak berjalan dengan maksimal. Menurut Hasibuan(2000:68), program pelatihan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangam karyawan.

Selain faktor pelatihan, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan menentukan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan: $Y = 2.051 + 0.147 .X1 + 0.368.X2$ yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,305, ini berarti 30.5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 69.5% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya motivasi kerja, komunikasi, sarana dan prasarana, upah dan jenjang karir.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X1 = 2.297$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t hitung $X2 = 5.175$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agrimitra Utama Persada. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 21.284 diterima pada taraf signifikansi 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Anbri, Alvi, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk KCP Pulo Brayon Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan
- Azis, Anhar, 2009. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen ISO 9001:2000 terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Intensif dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating di PT(Persero) Pelabuhan Indonesia I Unit Terminal Peti Kemas Belawan. Tesis, Universitas Sumatera Utara
- Cahayani, Ati, 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Indeks Kelompok Gramedia
- Hamalik, Oemar, 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hawley, Casey Fitts, 2005. 201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Hermanto, 2005. Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Fembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong. Jurnal. Universitas Al Amin Papua
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkunga Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta