



**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERADAP KINERJA
PRAMUGARI/PRAMUGARA HAJI PT. GARUDA INDONESIA PERIODE HAJI
TAHUN 2010 DAERAH EMBARKASI PADANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen**

Diajukan Oleh

**RAHMAD HIDAYAH
05 152 044**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas
Padang
2011**



No. Alumni Universitas :

Rahmad Hidayah

No. Alumni Fakultas :

a) Tempat / Tanggal Lahir : Padang/ 17 Mei 1987 b) Nama Orang Tua : Abd. Muluk dan Masnizar c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 05 152 044 f) Tanggal Lulus : 27 Januari 2011 g) Predikat Lulus : h) IPK : i) Lama Studi : 5 tahun 4 bulan j) Alamat Orang Tua :Komp. Blanti Indah B.14 GN. Pangilun Padang

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pramugari/Pramugara Haji PT. Garuda Indonesia Periode Haji Tahun 2010 Daerah Embarkasi Padang

*Skripsi SI Oleh : Rahmad Hidayah
Pembimbing : Dra. Laura Syahrul, MBA*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimanakah pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pramugari/Pramugara Haji PT. Garuda Indonesia Periode Haji Tahun 2010 Daerah Embarkasi Padang. Data yang digunakan pada penelitian kali ini adalah data primer yang didapat dari survey lapangan terhadap Pramugari/Pramugara Haji PT. Garuda Indonesia Daerah Embarkasi Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Variabel dependen pada penelitian kali ini adalah Kinerja dan variabel independen terdiri dari Pelatihan Kerja dan Kompensasi. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Hasil penelitian mendukung bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pramugari/Pramugara Haji PT. Garuda Indonesia Periode Haji Tahun 2010 Daerah Embarkasi Padang. Sedangkan Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pramugari/Pramugara Haji PT. Garuda Indonesia Periode Haji Tahun 2010 Daerah Embarkasi Padang. Implikasi penelitian dibahas lebih lanjut pada skripsi ini.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 27 Januari 2011.

Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Dra. Laura Syahrul, MBA	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si	Hendra Lukito, SE, MM

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip.132 164 008

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan 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 Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, perusahaan harus bisa mengelola sumber daya yang ada agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Pengelolaan unsur manusia tersebut dapat dilakukan dengan beberapa metode yang diantaranya adalah dengan melakukan pelatihan kerja terhadap para karyawan serta dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidaklah menjamin karyawan akan bekerja secara efektif. Hal itu bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan dan informasi mereka akan apa yang harus dilakukan dan

bagaimana melakukannya. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan guna memberikan pengetahuan pada karyawannya mengenai hal apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian untuk menciptakan dan mendapatkan kinerja yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya.

Pelatihan dapat kita anggap sebagai fungsi dari batas sebuah sistem atau subsistem. Para tenaga kerja dilatih agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Sementara itu, Menurut Hasibuan (2005) mendefinisikan bahwa pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan pada peningkatan kemampuan teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan pada peningkatan keterampilan karyawan dalam hal menunjang efektifitas dan efisiensi pekerjaan.

Tanpa adanya usaha-usaha untuk mengembangkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan baik dalam segi pengetahuan, karir maupun kemampuan maka kinerja karyawan akan mengalami stagnasi atau berjalan di tempat dan tidak mengalami kemajuan sehingga perusahaan juga akan sulit mencapai tujuannya.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu pelatihan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap pramugari/pramugara haji PT. Garuda Indonesia embarkasi padang dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang pramugari/pramugara haji PT. Garuda Indonesia cabang padang. Data diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS 15.00 for Windows*.

Pelatihan kerja yang diberikan PT. Garuda Indonesia kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramugari/pramugara haji PT. Garuda Indonesia embarkasi padang. Karyawan telah merasa fasilitas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam mengikuti semua materi pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan juga mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri mengaplikasikan hasil pelatihan yang telah didapat.

Kompensasi yang diberikan terhadap pramugari/pramugara haji PT. Garuda Indonesia embarkasi padang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun karyawan merasa bahwa gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan insentif per jam kerja yang diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Asrizona, Mega. 2009. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM cab Padang)
- Dewi, Novita. 2010. Pengaruh *Locus of Control (LoC)*, Pelatihan, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bank Danamon Kantor Cabang Bukittinggi)
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hughey, Aaron. W dan Mussnug, Kenneth. J. 1997. *Designing Effective Employee Training Programmes*. Journal Training for Quality. Volume 5 · Number 2 52-57: Emerald Group Publishing Limited
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lenggogeni, Mutia. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BNI cabang Padang)