



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**SKRIPSI**

**ANALISIS HUBUNGAN BIAYA PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
PT. BPR GANTO NAGARI 1954**

Oleh :

**NAHDYA MAULINA**  
06 954 007

**Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen**

**Untuk Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**PADANG  
2008**



No. Alumni Universitas

**NAHDYA MAULINA**

No. Alumni Fakultas

**BIODATA**

a). Tempat/Tgl Lahir : Padang / 8 Agustus 1985 b). Nama Orang Tua: Edi Saputra dan Rostian Osman c). Fakultas : Ekonomi Program S-1 Ekstensi d). Jurusan : Manajemen e). No. BP : 06 954 007 f). Tanggal Lulus : 22 November 2008 g). Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,10 i). Lama Studi : 2 Tahun 2 Bulan (Intake DIII) j). Alamat Orang Tua : Jln. Gn. Talang No. 35 RT. 003 / RW. 001 Gn. Pangilun Padang

**ANALISIS HUBUNGAN BIAYA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PT. BPR GANTO NAGARI 1954**

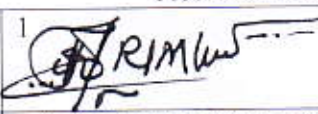
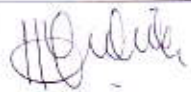
Skripsi S -1 oleh Nahdya Maulina, Pembimbing : Toti Srimulyati, SE, MT

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas pada PT. BPR Ganto Nagari 1954. Dalam upaya meningkatkan pelayanan PT. BPR Ganto Nagari 1954 memberikan karyawannya pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Penggunaan dana pendidikan dan pelatihan perlu dialokasikan secara tepat agar dapat mendukung kelancaran program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk melihat hubungan kedua variabel yaitu dilakukan perhitungan korelasi dari perhitungan tersebut diperoleh r (koefisien korelasi) sebesar 73% yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara biaya pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas perusahaan. Dengan nilai r tersebut maka dapat dihitung  $r^2$  yaitu sebesar 53%. Ini menerangkan bahwa produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh biaya program pendidikan dan pelatihan sebesar 53%, sementara 47% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya selain biaya program pendidikan dan pelatihan.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : **22 November 2008**

Abstrak telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1 	2	3 
Nama Terang	Toti Srimulyati, SE, MT	Drs. Djasmil Ilyas	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 Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan dari suatu perusahaan atau organisasi yang menitikberatkan perhatian pada masalah perencanaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan, pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, penilaian karir dan pemberhentian tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Perkembangan pengetahuan dan pembinaan karyawan merupakan masalah penting bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan bermutu tinggi karena sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang mengisi organisasi dengan pekerjaan, bakat, kreatifitas dan semangatnya (Stonner : 1992).

Hal ini memberikan konsekuensi bahwa setiap organisasi harus melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu organisasi harus membuat suatu program orientasi bagi karyawan yang baru diterima dan memberi kesempatan berupa pendidikan dan latihan bagi karyawan yang memerlukan.

Salah satu kebutuhan manusia berupa pelayanan atau jasa. Dari sekian banyak perusahaan jasa, jasa perbankan sangat berperan dalam kehidupan pribadi,

dunia usaha, transaksi perdagangan ataupun yang lebih luas membantu jalannya roda perekonomian suatu negara.

Salah satu bank yang selalu berusaha meningkatkan pelayanan adalah PT. BPR Ganto Nagari 1954 (BPR Lubuk Alung). PT. BPR Ganto Nagari 1954 sebagai salah satu bank perkreditan rakyat binaan Bank Nagari merupakan lembaga keuangan yang mempunyai tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan suatu daerah. Selain itu juga bertujuan untuk menambah sumber pendapatan daerah serta menunjang pembangunan dunia usaha yang bermuara pada peningkatan taraf hidup masyarakat.

Dalam proses pencapaian tujuan yaitu menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan serta penyaluran dana yang dihimpun kepada masyarakat dalam bentuk kredit yang diberikan, PT. BPR Ganto Nagari 1954 berusaha memberikan pelayanan pada nasabahnya.

Dalam usaha meningkatkan pelayanan, bank ini memberikan karyawannya pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karyawan dalam rangka memperluas pengetahuan berfikir serta meningkatkan kemampuan manajerial, teknis dan administratif yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. BPR Ganto Nagari 1954 adalah sebagai berikut :

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 KESIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan yang berhubungan dengan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Lumbung Pitih Nagari yang telah berubah nama menjadi PT. BPR Ganto Nagari 1954 Lubuk Alung sudah menjadi Lembaga Perbankan sejak adanya UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan dibawah pengawasan Bank Indonesia. Kegiatan BPR hanya meliputi kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana saja, bahkan dalam menghimpun dana BPR dilarang untuk menerima simpanan giro. Begitu pula dalam hal jangkauan wilayah operasi, BPR hanya dibatasi dalam wilayah-wilayah tertentu saja. Selanjutnya pendirian BPR dengan modal awal yang relative lebih kecil jika dibandingkan dengan modal awal bank umum. Larangan lainnya bagi BPR adalah tidak diperkenankan ikut kliring transaksi valuta asing.
2. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka PT. BPR Ganto Nagari 1954 melalui divisi sumberdaya manusianya telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. Akan tetapi pelaksanaan program ini setiap tahun jumlah pesertanya bervariasi ini terlihat jelas dari lima tahun terakhir pengamatan demikian juga dengan tingkat produktivitas perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. **Manajemen Sumberdaya Manusia, Human Resource.** Manajemen 7e. Jilid I. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1997. **Manajemen Personalia.** Edisi IV. Jilid I. Airlangga. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2005. **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan.** Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1996. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.** Edisi II. BPFE. Yogyakarta.
- Hansen, Don R dan Maryanne M. Mowen. 2000. **Manajemen Biaya : Akutansi dan Pengendalian.** Edisi I. Salemba Empat. Jakarta.
- Heidhrachmad Ranupandojo & Suad Husnan. 1992. **Manajemen Personalia.** Edisi 3. BPFE. Yogyakarta.
- Kusriyanto, Bambang. 1993. **Meningkatkan Produktivitas Karyawan.** PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Mulyadi. Ak. Drs. 1999. **Akutansi Biaya.** Edisi 5. Aditya Media. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. **Manajemen Personalia.** Ohalia Indonesia. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 1991. **Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia.** LPFE UI. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 1993. **Produktivitas Tenaga Kerja : Pengertian dan Ruang Lingkup.** Prosma Ne 11-12. Jakarta.
- Stonner, James F. 1992. **Manajemen.** Jilid 2. Edisi II. Erlangga. Jakarta.