

LAPORAN TUGAS AKHIR

**STUDI PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: PT. AIR MANCUR)**



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Diajukan Oleh
Fitriana Wulandari
D 600 100 031**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

HALAMAN PENGESAHAN

STUDI PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. Air Mancur Karanganyar)

Tugas Akhir Ini Telah Diterima dan Disahkan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Menyelesaikan Studi S-1 Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hari/Tanggal : Jumat, 31 Oktober 2014

Jam : 13.00 WIB

Disusun Oleh :

Nama : Fitriana Wulandari

NIM : D600.100.031

Jurusan/Fakultas : Teknik Industri/Teknik

Mengesahkan :

Pembimbing I



Mila Faila Sufa, ST, MT.

Pembimbing II



Dr. Suranto, MM

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir dengan judul Studi Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan telah diuji dan dipertahankan dihadapan Dewan penguji Tugas Akhir sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Teknik Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta


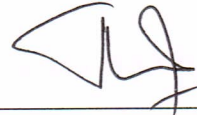
Hari/Tanggal : Jum'at, 31 Oktober 2014
Jam : 13.00 WIB

Menyetujui:

Tim Penguji

1. Mila Faila Sufa, ST, MT.
(Ketua)
2. Dr. Suranto, MM.
(Anggota)
3. Ahmad Kholid Al-Ghofari, ST, MT.
(Anggota)
4. Ida Nursanti, ST, M.EngSc
(Anggota)

Tanda Tangan

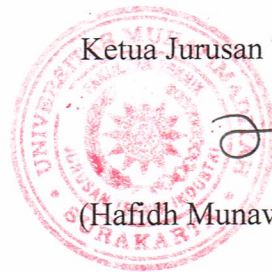


Mengetahui:



Dekan Fakultas Teknik

(Ir. Sri Sunarjono, MT., Ph.D)



Ketua Jurusan Teknik Industri

(Hafidh Munawir, ST, M.Eng)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Surakarta, 31 Oktober 2014

Yang Menyatakan:



Fitriana Wulandari

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"
(*Al-Baqarah : 286*)

Kegagalan hanya terjadi jika kita menyerah
(*Lessing*)

*Rasa takut hanya akan membuatmu lemah dan kehilangan kepercayaan diri,
hadapilah rasa takut itu dan teruslah melangkah.*
(*Mario Teguh*)

*Memang baik menjadi orang penting, tapi lebih penting lagi menjadi orang
baik.*
(*Permadi Alibasyah*)

PERSEMBAHAN

Hasil karya tulis ini ku persembahkan untuk :

❖ Bapak dan Ibuku tercinta

Dengan segala pengorbanan serta kasih sayang yang dilimpahkan, yang selalu memberikan semangat serta doa yang tak terlupakan, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini.

❖ Para sahabatku tersayang

Terima kasih untuk para sahabatku di bangku kuliah Kiki, Ratih, Ida serta Cita teman satu perjuangan TA dengan tempat penelitian yang sama. Terima kasih sekali atas dorongan semangat serta bantuan kalian, menemaniku dan membangkitkanku kembali jika sedang terpuruk.

❖ Teman-teman Teknik Industri 2010

Terima kasih atas kebersamaannya, kita bersama-sama berjuang mencapai cita dan harapan kita. Rasa kebersamaan dan solidaritas yang sangat indah, sehingga mampu mewarnai hari-hari pada saat perkuliahan, penuh canda, tawa, suka dan duka. Terima kasih untuk semuanya.

❖ Pembimbingku

Terimakasih atas waktu, bantuan, nasihat serta doa Bapak, Ibu yang telah membimbing penyusunan tugas akhir ini dari awal sampai akhir.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mendapat bimbingan serta kemudahan untuk menyelesaikan penyusunan tugas akhir dengan judul: "Studi Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan".

Tugas Akhir ini disusun dengan tujuan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis menyadari besar manfaatnya kerja sama serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Hafidh Munawir, ST., M.Eng. Ketua Jurusan Teknik Industri yang telah bersedia memberikan bekal ilmu pengetahuan, bimbingan serta dorongan selama penulis menuntut ilmu.
2. Ibu Mila Faila Sufa, ST, MT. Dan Bapak Dr. Suranto, MM. selaku dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan banyak waktu untuk membimbing dan memberi petunjuk penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
3. Dosen-dosen Teknik Industri yang telah mendidik serta memberikan bekal ilmu yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
4. PT. Air Mancur Karanganyar yang telah bersedia memberikan izin pada penulis untuk mengadakan penelitian.
5. Mas Diharto yang senantiasa selalu memberikan pelayanan yang luar biasa untuk para mahasiswa dengan tulus, sabar serta penuh dengan senyuman.
6. Seluruh anggota keluarga penulis yang telah memberikan banyak semangat, bantuan, serta nasihat bagi penulis, semuanya sangat berarti.

7. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan tugas akhir ini banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang menuju ke arah kesempurnaan laporan tugas akhir ini. Penulis berharap semoga laporan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 31 Oktober 2014



Fitriana Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
2.1. Latar Belakang	1
2.2. Perumusan Masalah	3
2.3. Batasan Masalah	4
2.4. Tujuan Penelitian	4
2.5. Manfaat Penelitian	5
2.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	7
2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Karyawan)	8
2.3. Kinerja Sumber Daya Manusia (karyawan).....	15
2.4. Langkah Pengolahan Data Kuisisioner	17
2.5. Pengantar <i>Software Amos</i>	23
2.6. Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	24
2.7. Tinjauan Pustaka.....	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	30
3.2 Jenis Data.....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4 Langkah-langkah Penelitian	31
3.5 Kerangka Analisis	37

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Analisis Pengamatan Objek.....	38
4.2 Analisa faktor-faktor pengembangan karyawan.....	46
4.3 Analisis kinerja karyawan.....	49
4.4 Pengolahan dan Analisis <i>Structural Equation Modeling</i>	50
4.5 Pengolahan Data Kuisisioner	51
4.6 Pengolahan data dengan AMOS.....	57
4.7 Rekomendasi.....	64

BAN V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66

DAFTAR PUSTAKA	67
----------------------	----

LAMPIRAN.....	69
---------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Analisa	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.Air Mancur	41
Gambar 4.2 Model Pengaruh Faktor-Faktor Pengembangan Karyawan terhadap kinerja Karyawan	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kriteria <i>Goodness Of Fit</i>	24
Tabel 3.1 Kriteria indek GOF	36
Tabel 4.1 Rekrutmen di PT. Air Mancur	46
Tabel 4.2 Pelatihan di PT. Air Mancur	46
Tabel 4.3 Pengembangan karir di PT. Air mancur.....	47
Tabel 4.4 Kompensasi di PT. Air Mancur	47
Tabel 4.5 Jenjang Karir PT. Air Mancur.....	48
Tabel 4.6 Uji Validitas Rekrutmen	52
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Rekrutmen	52
Tabel 4.8 Uji Validitas Pelatihan	53
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Pelatihan	53
Tabel 4.10 Uji Validitas Pengembangan Karir	54
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir	54
Tabel 4.12 Uji Validitas Kompensasi	55
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	55
Tabel 4.14 Uji Validitas Kinerja karyawan	56
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Kinerja karyawan.....	57
Tabel 4.16 <i>Goodness Of Fit</i>	60
Tabel 4.17 Bobot Regresi Pada Faktor	61
Tabel 4.18 Evaluasi Bobot Regresi Uji Kausalitas	61
Tabel 4.19 Pengaruh antar variabel laten	63

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Terbuka	L-1
Lampiran 2 Hasil Rekap Kuisisioner Terbuka	L-2
Lampiran 3 Kuesioner Tertutup	L-5
Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Rekrutmen	L-9
Lampiran 5 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan	L-10
Lampiran 6 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir	L-10
Lampiran 7 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi	L-11
Lampiran 8 Data Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja	L-11
Lampiran 9 Data Rekap Kuisisioner Rekrutmen.....	L-12
Lampiran 10 Data Rekap Kuisisioner Pelatihan.....	L-15
Lampiran 11 Data Rekap Kuisisioner Pengembangan Karir.....	L-18
Lampiran 12 Data Rekap Kuisisioner Kompensasi	L-21
Lampiran 13 Data Rekap Kuisisioner Kinerja.....	L-24
Lampiran 14 Data Yang Diolah Kedalam Amos	L-27
Lampiran 15 Hasil Pengolahan Amos	L-30
Lampiran 16 Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	L-34
Lampiran 17 Rekap Kuisisioner Terbuka.....	L-35
Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian di PT.Air Mancur	L-36
Lampiran 18 Surat keterangan Telah Melakukan Penelitian	L-37
Lampiran 19 Job Description Karyawan	L-38
Lampiran 20 Lembar Konsultasi.....	L-39

ABSTRAK

PT. AIR MANCUR merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang jamu. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka PT. AIR MANCUR harus melakukan program pengembangan karyawan melalui beberapa faktor yaitu : rekrutmen yang baik, pelatihan karyawan, pengembangan karir dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor pengembangan karyawan yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. AIR MANCUR. Pengolahan data menggunakan pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling) dengan software AMOS. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel laten terhadap variabel laten lainnya yaitu variabel rekrutmen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.609 dengan nilai probabilitas 0.016, variabel pelatihan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.216 dengan nilai probabilitas 0.047, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.560 dengan nilai probabilitas 0.042, dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 0.240 dengan nilai probabilitas 0.38, yang artinya pengembangan karyawan yang meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pengembangan Karyawan.