

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)**



Skripsi Oleh :

**AFINA NABILA INDIASRI**

**(01011381520087)**

**Manajemen**

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

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)**

Disusun oleh:

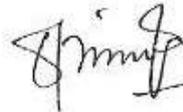
Nama : Afina Nabila Indiasri  
NIM : 01011381520087  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



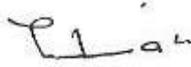
Tanggal

Dr. Hj. Zunaidah M. Si

: 8 Agustus 2018

NIP. 196610221992032002

Anggota



Tanggal

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

: 9 Agustus 2018

NIP. 195607011985031003

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)**

Disusun oleh:

Nama : Afina Nabila Indiasri

NIM : 01011381520087

Fakultas : Ekonomi

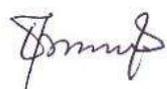
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diuji dalam Ujian Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 5 September 2018

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si NIP. 196610221992032002	
2	Anggota: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M NIP. 195607011985031003	
3	Anggota: Dr. Agustina Hanafi, M.B.A. NIP. 195708291984032003	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP.19570714198031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afina Nabila Indiasri  
NIM : 01011381520087  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Tanggal Ujian : 5 September 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 5 September 2018



Afina Nabila Indiasri  
NIM. 01011381520087

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)” ini tepat waktu, sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu penyelesaian skripsi, terutama Papa dan Mama dan seluruh keluarga yang tiada hentinya selalu menyemangati dan mendoakan. Karenanya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Prof. Dr. Hj. Sulastri, M.Komp sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.

5. Orang tua penulis Papa dan Mama (Bob Indiarso dan Retno Danarsih) yang selalu mendoakan dan menyemangati serta kakak-kakak penulis (Tiara Bunga dan Farhah Ayu) turut memberikan motivasi untuk penulis.
6. Orang-orang terdekat penulis (Yogi, Gaya, Tias, Metta, Pipin, Sharah, Riqqa, Ayu, Finka, Jannah, dan Mongga) yang memberikan semangat dan memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah.
7. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi manajemen angkatan 2015.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sudah berusaha melakukan yang terbaik dalam penulisan maupun isi dari skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 5 September 2018

Afina Nabila Indiasri

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)

#### Oleh:

Afina Nabila Indiasri, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional Eselon V PT Pupuk Sriwidjaja, yang berjumlah 582 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan jumlah responden 85 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 5 September 2018

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF TRAINING TO THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT  
PT PUPUK SRIWIDJAJA**

*(A Case Study on the Operational Employees of Echelon V)*

**By :**

*Afina Nabila Indiasri, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M*

*This study aims to determine the effect of training on employee performance in PT Pupuk Sriwidjaja. The population of this study is the total number of operational employees on Echelon V in PT Pupuk Sriwidjaja, which amounts to 582 employees. This study uses stratified random sampling technique with the number of respondents 85 people. This study uses primary data obtained by spreading questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that training had significant effect on employee performance.*

**Keywords: Training, Performance.**

**Has been approved to be placed on abstract sheet**

Palembang, 5 September 2018

Head of Consultant,

Member,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 196610221992032002

NIP. 195607011985031003

Acknowledge,

The Head of Management Program



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

**Motto:**

مَنْ جَدَّ وَ جَدَّ

*Whoever strives shall succeed*

*“Barangsiapa yang bersungguh-sungguh, akan berhasil”*

Kupersembahkan karya tulis ini, kepada :

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Afina Nabila Indiasri

NIM : 01011381520087

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Afina Nabila Indiasri
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 13 Juni 1997
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Jalan Cendana no. 9 Komplek PT PUSRI Kota Palembang, Sumatera Selatan.
Email	<a href="mailto:afina.nabila@yahoo.com">afina.nabila@yahoo.com</a>
Pendidikan Formal :	
Sekolah Dasar (SD)	SD PUSRI (2009)
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP PUSRI (2012)
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Kusuma Bangsa (2015)
Strata-1 (S-1)	Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2018)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>10</b>
2.1 Teori Pelatihan Karyawan .....	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan Karyawan.....	10
2.1.2 Tujuan Pelatihan .....	10
2.1.3 Prinsip Pelatihan .....	11
2.1.4 Manfaat Pelatihan .....	11
2.1.5 Metode Pelatihan .....	12
2.1.6 Indikator Pelatihan.....	13
2.2 Teori Kinerja Karyawan .....	15

	Halaman
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.2.4 Metode Penilaian Kinerja.....	17
2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Kerangka Pikir .....	21
2.6 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3.1 Jenis Data .....	23
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.4.1 Kuesioner .....	24
3.5 Populasi dan Sampel .....	25
3.6 Instrumen Penelitian .....	26
3.7 Teknik Analisis Data.....	27
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian .....	27
3.7.1.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	27
3.7.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	27
3.7.2 Uji Statistik.....	28
3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana .....	28
3.7.2.2 Koefisien Determinasi .....	29
3.7.3 Uji Hipotesis.....	29
3.7.3.1 Uji t.....	29
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	30

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	32
4.1.1 Visi Perusahaan .....	33
4.1.2 Misi Perusahaan.....	33
4.1.3 Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja .....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	35
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	35
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	35
4.2.1.2 Usia Responden.....	35
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	36
4.2.1.4 Masa Kerja Responden.....	37
4.2.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	37
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	37
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	40
4.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	41
4.2.3.1 Deskripsi Frekuensi Variabel Pelatihan (X) .....	41
4.2.3.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	47
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	53
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	53
4.2.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.2.6.1 Hasil Uji t.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	62
Lampiran .....	64

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 1.2 Produksi PT Pupuk Sriwidjaja .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Operasional Eselon V PT Pupuk Sriwidjaja Berdasarkan Divisi .....	26
Tabel 3.2 Interval Koefisien .....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden .....	36
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden .....	36
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X) .....	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	41
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X) .....	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	47
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	54
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji t.....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Pupuk Sriwidjaja .....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	64
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	69
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	78
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	79
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	81
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem di sebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu langkah yang bisa diambil oleh perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah pelatihan.

Menurut Dessler (2015:284), pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Jadi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Hampir sebagian besar perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang dilakukannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan yang didirikan sebagai pelopor produsen pupuk urea di Indonesia pada tanggal 24 Desember 1959 di Palembang, Sumatera Selatan, dengan nama PT Pupuk Sriwidjaja (Persero).

Pusri memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang meyakini bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan mempunyai peran menentukan dalam pencapaian kinerja usaha. Dalam rangka mengembangkan kompetensi karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, telah dilakukan pelatihan di berbagai bidang. Program pelatihan yang dilakukan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan *Manajerial* dan *Leadership*

Pelatihan *Manajerial* dan *Leadership* dirancang untuk memenuhi *soft competence* bagi karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu atau karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan *Manajerial* dan *Leadership* sesuai dengan kompetensi jabatan agar mampu mengelola jabatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan.

2. Pelatihan Kompetensi Inti Perusahaan (*Core Corporate Competence*)

Pelatihan Kompetensi Inti Perusahaan merupakan program yang dirancang untuk karyawan dalam memenuhi *soft* dan *hard competence* individu karyawan agar sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi jabatannya, khususnya karyawan yang penempatan pekerjaannya di bidang *Manufacturing, Marketing & Trading and Distribution*.

3. Pelatihan Kompetensi Penunjang Perusahaan

Pelatihan Kompetensi Penunjang merupakan program yang dirancang untuk karyawan dalam memenuhi *hard competence* individu karyawan agar sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi jabatannya, khususnya karyawan yang penempatan pekerjaannya di luar bidang *Manufacturing, Marketing & Trading and Distribution*.

#### 4. Pelatihan Berbasis Hasil *Assessment*

Pelatihan Berbasis Hasil *Assessment* merupakan program yang dirancang untuk karyawan dalam memenuhi soft dan *hard competence* individu karyawan agar sesuai dengan tuntutan kebutuhan kompetensi jabatannya yang didapat dari hasil *Assessment*.

Implementasi program pelatihan karyawan yang dilakukan harus sejalan dengan kebutuhan bisnis dan pemenuhan target kinerja sehingga mendukung pencapaian target kerja dan tujuan perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan peneliti, perusahaan mengakui adanya peningkatan kinerja pada sebagian besar karyawan setelah diadakannya pelatihan, hal ini ditunjukkan dari meningkatnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu, karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu yang lebih singkat dari sebelumnya, sehingga dari segi kuantitas hasil pekerjaan turut mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, Pusri melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan yang disebut *pre-test* dan *post-test*. Penilaian ini berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh dan manfaat pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan

data hasil penilaian kinerja karyawan, dalam hal ini penulis menggunakan sampel sebanyak 85 orang karyawan:

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan Manajerial & Leadership**

No.	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Nilai <i>Pre-Test</i>	Nilai <i>Post-Test</i>
1	Rachmawati Oktavia	Perempuan	0	65
2	Sri Lestari	Perempuan	40	0
3	Herlambang Budi Prasetya	Laki-laki	50	55
4	Agus Salim	Laki-laki	55	65
5	Haryoso	Laki-laki	0	65
6	Rafik Oktawirya	Perempuan	55	55
7	Arief Sunaryunanto	Laki-laki	25	0
8	Yuni Puji	Perempuan	55	75
9	Kemal Arganta Samudra	Laki-laki	60	50
10	Ikhsan	Laki-laki	50	75
11	Armiwati	Perempuan	35	75
12	Dwi Aryanto	Laki-laki	50	60
13	Evan Sahputra	Laki-laki	0	65
14	Jeffry Hamonangan N.	Laki-laki	65	65
15	M.Hendry Saputra	Laki-laki	45	40
16	Andre Simon O.	Laki-laki	60	55
17	Muhammad Agus Ridwan	Laki-laki	65	45
18	Annisa Rahayu	Perempuan	85	85
19	Oktarina Ratna Putri	Perempuan	75	80
20	Charfin	Laki-laki	60	60
21	R.A. Nurdina	Perempuan	60	80
22	Firman Syah Putra	Laki-laki	50	70
23	Ahmad Syukron	Laki-laki	35	60
24	Yrvan Jova Septa Deva	Laki-laki	40	60
25	Endrah Gunawan	Laki-laki	40	65
26	Ridwanul Hamidy	Laki-laki	50	45
27	Marna Saputra	Laki-laki	50	65
28	Dian Munawar	Laki-laki	45	55
29	M. Efi Fahlawi	Laki-laki	55	50
30	Sungkono	Laki-laki	35	30
31	Gede Sutrisna Adi Wiguna	Laki-laki	45	0

32	Yusya E.	Laki-laki	45	0
33	M. Julius Septiansyah	Laki-laki	45	65
34	Annisa Nurul Ramadhani	Perempuan	60	55
35	Ikhwan Agus P.	Laki-laki	65	80
36	Farrin Astorvio	Laki-laki	75	85
37	Asri Imam P.	Laki-laki	75	55
38	Uli Martha	Perempuan	40	85
39	Rachmat Yusuf	Laki-laki	50	65
40	Yan S. Manurang	Laki-laki	60	75
41	Sri Indria Handayani	Perempuan	20	40
42	Juliansah	Laki-laki	25	80
43	Wahyu Tri Kuat	Laki-laki	30	65
44	Teguh Priyatno	Laki-laki	60	50
45	Leonardo Adi S.	Laki-laki	55	50
46	Suhriana	Perempuan	50	0
47	Endikaris	Laki-laki	55	75
48	M. Niko	Laki-laki	60	50
49	M. Idris Firmansyah	Laki-laki	35	75
50	M. Reza Pahlevi	Laki-laki	50	75
51	Rizky Akbar Pratama	Laki-laki	50	60
52	Afrizal Effendi	Laki-laki	45	55
53	M. Eridany	Laki-laki	75	60
54	Yuli Andriani	Perempuan	65	65
55	Mardhiah Lestari	Perempuan	65	55
56	Fitria Arsyad	Laki-laki	50	55
57	Neneng Juhriyah	Perempuan	50	55
58	Rizki Agung P.	Laki-laki	65	75
59	Darwansyah Permana	Laki-laki	30	60
60	Cuk Risantoro	Laki-laki	40	70
61	Darmawan	Laki-laki	40	0
62	M. Nazir	Laki-laki	65	65
63	Yurianto	Laki-laki	20	70
64	Armaeli	Perempuan	55	50
65	Atas Hasibuan	Laki-laki	55	65
66	Ramadhani	Laki-laki	40	50
67	Rosidi	Laki-laki	50	60

68	Ahmad Sofan	Laki-laki	65	70
69	Budy Bastian	Laki-laki	35	50
70	Rolis Apriadi	Laki-laki	50	70
71	Arimoidi Adrian	Laki-laki	30	65
72	Delvia Helsiantari	Perempuan	50	70
73	Tri Haryadi	Laki-laki	55	60
74	Yuliyanto	Laki-laki	35	70
75	Triano	Laki-laki	40	60
76	Aji Kunto Wibowo	Laki-laki	60	55
77	Yulia Fahriana	Perempuan	65	60
78	Ria Rahmad Kurniawan	Laki-laki	70	65
79	Rifqih Azim	Laki-laki	25	70
80	Dedy Kurniady	Laki-laki	45	75
81	Ahmad Farhan	Laki-laki	40	65
82	Insyiroh Muffaricha	Laki-laki	70	70
83	Diana Rahmawati	Perempuan	60	55
84	Suhrian Febrianti	Perempuan	55	45
85	Benny Setiawan	Laki-laki	30	75

*Sumber: Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pupuk Sriwidjaja Tahun 2018*

Data tabel 1.1 menunjukkan perbandingan hasil penilaian kinerja karyawan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa 26 dari 85 orang karyawan atau 30.6% dari sampel menunjukkan penurunan kinerja. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya pemahaman karyawan atas materi pelatihan.

Selain itu, peserta yang merupakan karyawan operasional Eselon V belum memegang jabatan struktural, sehingga materi pelatihan kurang relevan dengan pekerjaannya, terutama karyawan yang bekerja di lokasi pabrik sebagai operator lapangan yang juga tidak terlalu relevan dengan materi pelatihan yang sebagian besar berkenaan dengan manajemen di perusahaan.

**Tabel 1.2 Produksi PT Pupuk Sriwidjaja**

Tahun	2014	2015	2016
Produksi Urea (ton)	2.010.050	1.900.060	1.671.160
Produksi Ammonia (ton)	1.335.100	1.296.430	1.221.900

*Sumber: Annual Report PT Pupuk Sriwidjaja Tahun 2016*

Dalam kaitannya dengan produksi, dari tahun 2014 hingga 2016 produksi urea dan ammonia terus mengalami penurunan. Produksi yang menurun biasanya disebabkan oleh adanya masalah pada pabrik sehingga pabrik tidak beroperasi secara maksimal. Dampaknya karyawan menjadi lebih sibuk dan sering lembur. Jika karyawan yang lembur tersebut merupakan salah satu karyawan yang sedang mengikuti pelatihan, mereka menjadi sulit berkonsentrasi sehingga kinerjanya menurun dan berdampak pada turunnya nilai karyawan pada saat dievaluasi.

Setiap tahun, biaya pelatihan terus meningkat seiring dengan meningkatnya inflasi. Perusahaan berusaha mengoptimalkan penggunaan instruktur internal dengan tujuan menghemat anggaran karena penggunaan instruktur eksternal akan memakan biaya yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penggunaan instruktur internal. Namun, instruktur eksternal tetap dibutuhkan karena dianggap lebih profesional serta memiliki wawasan yang lebih luas.

Untuk bisa memperoleh karyawan dengan kinerja yang diharapkan perusahaan, maka pelatihan merupakan jawaban yang tepat. Selain itu perlu dilakukan penilaian seperti yang telah diadakan pada karyawan PT Pupuk Sriwidjaja terhadap kinerja sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan di perusahaan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Operasional PT Pupuk Sriwidjaja)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT Pupuk Sriwidjaja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan operasional PT Pupuk Sriwidjaja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai penelitian serta pengetahuan dalam hal pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan PT Pupuk Sriwidjaja sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dahmiri dan Kharisma Sakta. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu*, 3(1), 374-380.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayati, Nur dan Sri Haryani. 2016. Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR BANK JOGJA YOGYAKARTA. *Jurnal Telaah Bisnis*, 17(1), 19-34.
- Hok, Thio Tjoen, dkk. 2014. Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Jurnal Sosiohumaniora*, 16(2), 215-221.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muhadjir, Noeng. 1996. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5), 1-20.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulaefi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.
- Triasmoko, Deni, dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1-10.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.