

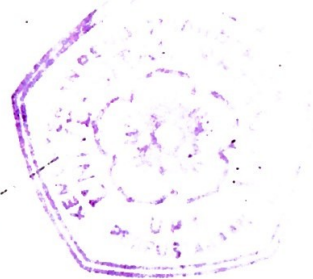
S  
303.3407  
God.  
↑  
2013

2013

**Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

**Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik**

**Muara Enim Unit Usaha Sungai Niru**



Skripsi oleh :

**Gede Widia**

**01091001015**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik Muara Enim  
Unit Usaha Sungai Niru

Disusun Oleh :

Nama : Gede Widia  
NIM : 01091001015  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing


Tanggal 20 Desember 2013

Ketua

  
: \_\_\_\_\_  
Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

Tanggal 20 Desember 2013

Anggota

  
: \_\_\_\_\_  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M  
NIP. 198104022008011013

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik Muara Enim  
Unit Usaha Sungai Niru

Disusun Oleh :

Nama : Gede Widia  
NIM : 01091001015  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 20 Desember 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,  
Inderalaya, Desember 2013

Ketua

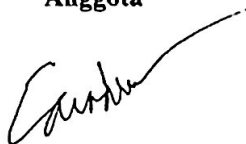
Anggota

Anggota



Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A.

NIP. 195105121978031002



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

NIP. 198104022008011013



Drs. M. Kosasih Zen, M.si.

NIP. 195210031976021001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.

NIP. 196706241994021002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Gede Widia  
NIM : 01091001015  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
**Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Perkebunan Nusantara (persero)  
Distrik Muara Enim Unit Usaha Sungai Niru**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A

Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

Tanggal ujian : Desember 2013

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam sekripsi 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 di kemudian hari, saya bersedia dicabut perdikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, Desember 2013

Pembuat Pernyataan,

METERAI  
TEMPEL  
REKOR  
TGA  
821E1ABF654626627



ENAM RIBU RUPIAH  
6000

DJP

Gede Widia

NIM. 01091001015

*Motto*

*"Tidak ada mimpi yang terlalu besar, dan tidak pula ada pemimpi yang terlalu kecil. Karena kesuksesan itu berawal dari mimpimu yang terkecil . . ."*

*(Gede Widia)*

*"Taruh mimpi-mimpi kamu, cita-cita kamu, keyakinan kamu  
5 centimeter menggantung mengambang di depan kening kamu.*

*Dan...*

*sehabis itu yang kamu perlu...*

*Cuma kaki yang akan berjalan lebih jauh dari biasanya,*

*tangan yang akan berbuat lebih banyak dari biasanya,*

*mata yang akan menatap lebih lama dari biasanya,*

*lapisan tekad yang seribu kali lebih keras dari baja,*

*Dan hati yang akan bekerja lebih keras dari biasanya,*

*Serta mulut yang akan selalu berdoa."*

*(5 cm – Donny Dhirgantoro)*

*Kupersembahkan Untuk:*

*Kedua Orang Tuaku*

*Adikku*

*Kekasihku*

*Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantra VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantra VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. IDA SANG HYANG WIDHI WASA yang telah memberikan rahmat nya.
2. Orang tuaku terhebat, Ketut Wartana ,Luh Kartasih dan saudara-saudaraku tercinta, Nyoman Resdi Putra Astama yang telah berkeringat menyokongku dan memberikan semangat untuk terus berjuang.
3. Kepada kekasih ku yang selalu mendukungku Ni Ketut Supartiniasih.
4. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. H. Taufik Marwa, M. Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Dr. Mohamad Adam, SE, M.E, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Welli Nailis, SE, MM. Sekretaris Jurusan Manajemen.
8. Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A Pembimbing I Skripsi.
9. Afriyadi Cahyadi, SE,MM. Pembimbing II Skripsi.
10. Yuliani, SE,MM. Pembimbing Akademik
11. Semua Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai yang telah memberikan bantuan dan Ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. Teman- teman seperjuangan Manajemen 2009 yang saya banggakan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Sahabat – sahabatku hendra fika, Sobari, Iki, Safran, Mahendra, Ebi, Jeme Maldini dan harry terimakasih telah membantu saya dalam mengikuti kuliah.
14. Teman - teman satu Konsentrasi yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, terima kasih untuk dukungan kalian selama ini dalam penyelesaian skripsi ini
15. Teman hebatku miki, fery,rahmat,nanda,rechi,Alven, S.E dan panji
16. Mbak Ninil dan Kak Hendri, yang telah direpotkan dan memberikan bantuan selama penulis mengikuti kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi.
17. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII distrik muara enim unit usaha sungai niru, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Inderalaya, Desember 2013

Penulis

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : GEDE WIDIA  
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI  
Tempat/Tanggal Lahir : AIR TALAS, 21 AGUSTUS 1991  
Agama : HINDU  
Alamat Rumah (Orang Tua) : DS.AIR TALAS, KEC.RAMBANG DANGKU,  
KAB. MUARA ENIM  
Alamat Email : WIDIAGEDE@YAHOO.CO.ID  
Nomor HP : 081278994884

### Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD NEGERI 1 KENCANA MULIA  
SLTP : SMP NEGERI 3 RAMBANG DANGKU  
SMU : SMA NEGERI 1 RAMBANG DANGKU

Pendidikan Non Formal : -  
Pengalaman Organisasi : -  
Penghargaan Prestasi : -



## ABSTRACT

*The influence of training and leadership style to performance of employees in PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim District Unit usaha Sungai Niru.*

By :

*Gede Widia; Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A.; Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M*

*This research aim to determine how much influence the leadership style and the performance of employees training in PT Perkebunan Nusantara VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru .The method used in this research is a questionnaire in a data collection methods and use the 115 respondents. While the methods of data analysis, researchers used a test instrument to test the validity and reliability of the questionnaire. Furthermore, analysis was used the multiple regression to find the regression equation. Furthermore, the partial test (T test) and the simultaneous test (F test) to test the hypothesis. Furthermore, to test the correlation and coefficient of determination to find out the relationship between the independent variables and the dependent variable to determine how much the dependent variable can be influenced by independent variables. Based on the data processing can be seen that the value of R or the value of the correlation between training and the performance of leadership style have a strong relationship. So it can be concluded that the leadership style and the training have a strong influence the performance of employees in PT Perkebunan Nusantara VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru.*

**Keywords :** *Training, Leadership Style, and Performance of Employees*

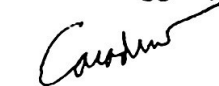
Pembimbing Sekripsi :

Ketua,

  
Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

Anggota,

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E

NIP. 196706241994021002

## ABSTRAK

**Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru.**

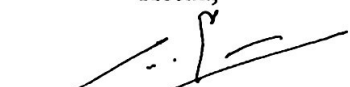
**Oleh:  
Gede Widia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII distrik Muara Enim Unit usaha Sungai Niru. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, dalam metode pengumpulan data menggunakan 115 responden. Sedangkan pada metode analisis data, peneliti menggunakan uji instrumen, uji validitas dan reliabilitas kuisioner. Setelah itu digunakan analisis regresi berganda untuk mencari persamaan regresi, selanjutnya dilakukan uji parsial (uji T) dan uji simultan (Uji F) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Uji korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai R atau nilai korelasi antara pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki hubungan kuat.

**Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, dan pelatihan dan kinerja**

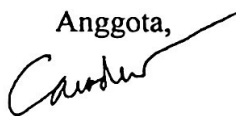
Pembimbing Sekripsi :

Ketua,

  
Drs. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002


Anggota,

  
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP. 198104022008011013

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E

NIP. 196706241994021002

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI..	Ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	Iii
SURAT PERNYATAAN.....	Iv
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	V
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	Vi
KATA PENGANTAR .....	Viii
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INDONESIA) ... ..	Ix
HALAMAN ABSTRAK (BAHASA INGGRIS) ... ..	X
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	Xi
DAFTAR ISI .....	Xiii
DAFTAR TABEL .....	Xv
DAFTAR GAMBAR .....	Xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	1
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	9
1.2. Perumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Skripsi .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 Pelatihan ....	13
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	16
2.1.1.2 Manfaat pelatihan .....	18
2.1.1.3 Tujuan pelatihan .....	21
2.1.1.4 pringsip – pringsip pelatihan.....	21
2.1.1.5 Metode pelatihan .....	25
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....	25
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	26
2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan .....	27
2.1.3 Kinerja .....	35
2.1.4 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja.....	36
2.2 Penelitian terdahulu .....	37
2.3 Kerangka pemikiran .....	38
2.4 hipotesis .....	

BAB III	METODE PENELITIAN .....	39
	3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	39
	3.2 Rancangan Penelitian .....	40
	3.3 Sumber data .....	40
	3.4 populi dan sempel .....	41
	3.4 Pengukuran Variabel penelitian .....	42
	3.6 Teknik Analisa Data .....	45
	3.7 Uji instrumen .....	46
	3.8 Teknik pengumpulan data.....	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	49
	4.1 Hasil Penelitian .....	49
	4.1.1 Profil Responden .....	49
	4.1.1.1 jenis kelamin .....	50
	4.1.1.2 usia kariawan .....	51
	4.1.1.3 lama berkerja .....	52
	4.1.1.4 pendidikan terahir .....	53
	4.1.1.5 pengeluaran perbulan .....	54
	4.1.2 analisis frekuensi .....	55
	4.1.2.1 pelatihan.....	55
	4.1.2.2 gaya kepemimpinan .....	59
	4.1.2.3 kinerja .....	69
	4.1.3 uji instrumen .....	72
	4.1.4 analisis regresi berganda.....	79
	4.2 uji asumsi klasik .....	71
	4.2 pembahasan .....	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	90
	5.1 Kesimpulan .....	90
	5.2 Saran .....	92
	DAFTAR PUSTAKA .....	95
	LAMPIRAN .....	96

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil survey awal kepuasan karyawan PTPN VII UU Sungai Niru .....	8
Tabel 1.2 Penelitian terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Jumlah karyawan PT.PN VII (persero) UU. Sungai Niru 2012 .....	42
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.1 Analisis Frekuensi Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Analisis Frekuensi Usia Karyawan .....	52
Tabel 4.3 Analisis Frekuensi Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.4 Analisis Frekuensi Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel 4.5 Analisis Frekuensi Pelatihan.....	54
Tabel 4.6 Analisis Biaya Pelatihan.....	55
Tabel 4.7 Analisis Materi Pelatihan... ..	56
Tabel 4.8 Prinsip Pembelajaran.....	56
Tabel 4.9 Fasilitas Penunjang Pembelajaran.....	57
Tabel 4.10 kemampuan peserta mengikuti pelatihan.....	58
Tabel 4.11 Infrastruktur penunjang.....	59
Tabel 4.12 Kesejahteraan karyawan.....	59
Tabel 4.13 Komunikasi pemimpin dan karyawan.....	60
Tabel 4.14 teknik dan langkah kerja karyawan.....	61
Tabel 4.15 Rincian tugas.....	62
Tabel 4.17 Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan.....	63
Tabel 4.18 Pemimpin menentukan kebijaksanaan dengan karyawan...	63
Tabel 4.19 pengambilan keputusan oleh pemimpin.....	64
Tabel 4.20 Pemimpin bersikap obyektif atau $\neg$ fact-minded.....	65
Tabel 4.21 kebebasan karyawan mengatur diri sendiri.....	66
Tabel 4.22 Pemimpin tidak hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.....	66
Tabel 4.23 Pemimpin mengambil bagian didalam diskusi kerja.....	67
Tabel 4.24 pengawasan kinerja karya.....	68

Tabel 4.25 kemampuan kinerja pemimpin.....	69
Tabel 4.26 penilaian kinerja pemimpin.....	70
Tabel 4.27 Jawaban Pertanyaan Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.....	71
Tabel 4.28 Jawaban Pertanyaan Saya memiliki kedisiplinan dalam berkerja.....	72
Tabel 4.29 Jawaban Pertanyaan Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.....	73
Tabel 4.30 Uji Validitas Pelatihan.....	75
Tabel 4.31 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	76
Tabel 4.32 Uji Validitas Kinerja.....	77
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Pelatihan.....	78
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	78
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Kinerja.....	78
Tabel 4.36 Analisis Regresi Berganda.....	79
Tabel 4.37 Koefisien Determinasi dan Korelasi.....	80
Tabel 4.38 Uji F.....	81
Tabel 4.39 Uji t.....	82
Tabel 4.40 Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.41 Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 4.42 model summary.....	88
Tabel 4.43 coefficients.....	89

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur organisasi PTPN VII.....	7
Gambar 1.2 Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan dan pengembangan.....	20
Gambar 4.1 uji normalitas.....	84
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas.....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Output SPSS

Lampiran 3 Lembar Konsultasi





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi yang sering berubah-ubah, dan kemajuan teknologi yang mendorong suatu ide-ide perubahan yang sangat cepat mengakibatkan banyak perusahaan bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peran penting dalam mendorong kesetiaan karyawan tersebut dan membuat perusahaan mampu menangani perubahan-perubahan yang lebih baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi, dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir kariawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat digunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Peranan SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama dengan pekerjaan itu sendiri. Kekurangan pengetahuan, keahlian, keterbatasan informasi pada karyawan dapat mengurangi kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas nya. Begitupula dengan munculnya tantangan baru yang dihadapi organisasi menyebabkan karyawan sringkali kehilangan koptensi dan wawasan yang cukup untuk menjawab tantangan tersebut.

Perusahaan besar sekalipun tidak mampu bersaing dengan mengandalkan kebesaran dan sekala bisnis yang dimiliki, tetapi harus *responsive* terhadap perubahan. Peroses bisnis tidak lagi dijalankan bedasarkan aturan dan hirarki, tetapi dikendalikan oleh visi dan nilai. Itusemua memerlukan SDM yang dapat diandalkan yang memiliki wawasan,kraktivitas, pengetahuan, dan visi yang sama dengan visi perusahaan. Setiap orang dalam organisasi harus mampu jadi leader. Oleh sebab itu, peningkatan terus-menerus kemampuan dan keahlian karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat diletakan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan telah menjadi bagian dari kebutuhan ini.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari *human investment*. Hasil survey yang dilakukan oleh Graant Thomton (Swa, 2007: jurnal online) menunjukan bahwa nilai investasi untuk SDM di bebrapa perusahaan cukup menjanjikan. Sebagai contoh salah satu hotel terkemuka di Bali telah mengalokasikan sejumlah US \$ 70.000 hanya untuk memberikan pelatihan kepada para menejernya agar menjadi lebih handal.

Pelatihan kerja merupakan bagian rangkaian dari proses yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan. Rangkaian yang dimaksud tercakup dalam lima fungsional, menurut Dessler (2008:2), yaitu :

1. Analisis Jabatan
2. Perencanaan tenaga kerja dan rekrutmen
3. Orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan
4. Kopensasi
5. Insentif dan keuntungan
6. Peningkatan kinerja
7. Komunikasi (wawancara, konseling, dan pendisiplinan)
8. Pelatihan dan pengembangan menejer
9. Susunan kerja karyawan

Sembilan fungsi tersebut berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain, dimana masing-masing fungsi memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Fungsi pelatihan dan pengembangan hendaklah dilaksanakan oleh perusahaan guna meraih manfaat yang positif bagi karyawan. Dalam peranannya pada suatu perusahaan, manusia sebagai karyawan yang mengelolah perusahaan yang mengelolah perusahaan terbagi atas dua macam, yaitu :

1. Tenaga Eksekutif, yang mempunyai tugas pokok mengambil keputusan melaksanakan fungsi organik perusahaan.
2. Tenaga operatif, merupakan tenaga terampil yang menguasai bidang pekerjaannya, sehingga tugasnya dapat dilaksanakan dengan baik.

Adanya dua macam jenis tenaga kerja tersebut membawa konsekuensi yang berbeda dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang mereka butuhkan nanti. Begitu

karyawan di rekrut dan di seleksi, maka langkah selanjutnya adalah orientasi dan pelatihan, dimana mereka diberikan informasi dan ketrampilan awal yang mereka butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka nantinya. Kemudian dilakukan proses pengembangan karyawan sebagai salah satu langkah yang di tempuh dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kemerosotan kinerja kariawan.

Menurut Mangkuprawira (2009 : 135) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik” mengemukakan bahwa :

“Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin tranpil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan setandar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan berkerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedang kan pengembangan berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan dimasa depan”

Pelatihan menurut Dessler (2007 ; 263) adalah “ proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan perkerjaan mereka”. Dengan adanya pelatihan , maka diharapkan karyawan dapat berkerja dengan baik, dan selain itu agar:

1. Tingkat produktifitas bertambah
2. Mengurangi besarnya biaya scrap (kerusakan hasil), dan

### 3. Meningkatkan gairah kerja

Adapun manfaat yang diraih perusahaan dengan melaksanakan pelatihan, adalah :

1. Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
2. Perusahaan akan memiliki pegawai yang trampil dan meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perusahaan akan mampu menjawab tantangan dimasa yang akan datang.
4. Perusahaan akan meningkatkan prestasi pegawai baik secara individu baik secara kelompok (tim).
5. Mekanisme perusahaan fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
6. Biaya produksi yang lebih efisien.

Pemimpin merupakan salah satu bagian penting yang harus ada di dalam suatu organisasi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan suatu aktivitas kerja dari yang dipimpinnya. Seorang pemimpin yang baik harus mampu mempengaruhi orang lain baik yang kedudukannya lebih tinggi, sederajat, atau lebih rendah agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional (Siagian, 2000). Setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat

ucapan, sikap, dan tingkah lakunya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi seseorang untuk berprestasi, sehingga sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Dalam praktiknya, ada beberapa tipe gaya kepemimpinan, antara lain tipe otoriter, tipe demokratis, dan tipe kendali bebas (Handoko, 2009). Pada kenyataannya, tidak sedikit pemimpin yang menerapkan tipe otoriter di dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin dengan tipe otoriter adalah pemimpin yang tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari bawahannya, menganggap kekuasaan formalnya adalah yang terpenting, serta sering mengandung unsur paksaan dalam pelaksanaan tugasnya.

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero), Distrik Muara Enim, Unit usaha Sungai Niru merupakan perusahaan perkebunan milik pemerintah yang mengelolah satu jenis komoditi yaitu kelapa sawit, yang melayani 5000 Ha tanaman kelapa sawit milik masyarakat dan hasilnya Tandan Buah Segar (TBS). unit usaha Sungai Niru juga memiliki dua pabrik untuk mengelolah hasil tanaman kelapa sawit yaitu pabrik pengelolah kelapa sawit (PPKS) yang mengelolah TBS menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan pabrik pengelolah inti sawit (PPIS) yang mengelolah inti sawit menjadi *palm kernel oil* (PKO) dan bungkil.



Meningkat produktivitas manusia itu dapat meningkat ataupun menurun dengan berbagai factor penyebab.

Tabel 1.1

Hasil survey awal kepuasan karyawan PTPN VII UU Sungai Niru.

No	Pertanyaan pelatihan	Ya	Tidak
1	Perusahaan pernah mengadakan program pelatihan untuk karyawan	15	0
2	Program pelatihan karyawan dilakukan secara rutin	15	0
3	Pelatihan mendatangkan para ahli/pelatih yang benar-benar memiliki kompetensi dibidangnya	15	0
4	Program pelatihan yang diberikan membantu dalam perbaikan kinerja karyawan	8	7
5	Program pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang/tugas karyawan	15	0
6	Pertanyaan kepemimpinan Karyawan peduli dengan gaya kepemimpinan dalam perusahaan	8	7
7	Gaya kepemimpinan saat ini sesuai dengan harapan karyawan	9	6
8	Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan	10	5
9	Kepemimpinan saat ini mempengaruhi kinerja karyawan	8	7
10	Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan	7	8
	Jumlah	110	40

Sumber : karyawan PTPN VII UU Sungai Niru

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjumlah 15 responden dari total 115 karyawan, dari hasil survei menunjukkan bahwa PTPN VII telah melakukan pelatihan itu terlihat dari jawaban responden yang semua menjawab YA, tetapi peneliti masih menemukan adanya beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PTPN VII UU Sungai Niru. Permasalahannya



dihadapi oleh PTPN VII UU Sungai Niru yaitu tidak maksimalnya kinerja karyawan hal ini bila di telusuri lebih lanjut merupakan dampak dari kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja yang tercermin dengan kurangnya pelayanan terhadap masyarakat, gaya kepemimpinan PTPN VII UU Sungai Niru yang dipandang kurang cocok dengan karyawan dimana karyawan cenderung merasa terbebani dengan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dan kurangnya *product knowledge* dari karyawan akibat pelatihan yang kurang memadai.

Gaya kepemimpinan yang digunakan PTPN VII adalah gaya kepemimpinan tipe Demokratis tetapi pemimpin terkadang mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan hal itu mengakibatkan karyawan merasa terlupakan, diabaikan ini membuat kinerja karyawan menurun atau tidak maksimal hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang tidak puas dengan gaya kepemimpinan hal ini dilihat dari hasil responden yang ada menjawab tidak ketika ditanya tepat tidaknya gaya pemimpin yang digunakan sekarang. Berdasarkan permasalahan yang ditemui di atas peneliti berniat melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik Muara Enim Unit Usaha Sungai Niru".

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah utama sebagai berikut : "Seberapa besar Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik Muara Enim Unit Usaha Sungai Niru”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam karya ilmiah merupakan target yang hendak dicapai melalui serangkaian aktivitas penelitian, karena segala yang disusun pasti mempunyai tujuan tertentu yang sesuai dengan permasalahan.

Sesuai dengan persepsi tersebut maka tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (persero) Distrik Muara Enim Unit Usaha Sungai Niru”.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, manfaat penelitian ini adalah:

1. **Manfaat teoritis**

Untuk memperkaya studi tentang Manajemen SDM khususnya yang terkait dengan pelatihan dan kinerja. Serta penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. **Manfaat praktis.**

Hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. Perkebunan Nusantara VII (persero) Distrik Muara Enim, Unit Usaha Sungai Niru mengenai pelatihan dan kinerja agar bisa meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika skripsi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan sebagai landasan dalam menganalisa masalah, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian tentang ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, populasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### Daftar pustaka

Dessler. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia. Erlangga, Jakarta.

Furtwengler, D. 2002. Penilaian Kinerja. Terjemahan Pandi Tjiptono. Andi Yogyakarta, Yogyakarta.

Handoko, T.H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Handoko . 2009. Manajemen Personalia dan sumberdaya manusia. BPFE. Yogyakarta.

Mangkuprawira. 2009. Manajemen sumberdaya manusia strategik. Jakarta.

Sedarmayati . 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia dan produktivitas kerja. Madar maju, Jakarta.

Suprihanto . 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Rosdakarya, Bandung.

Stoner . 2007. Manajemen perencanaan dan pengambilan keputusan. , Jakarta.

Stepen P. Robbins. 2007. Prilaku organisasi. Jakarta