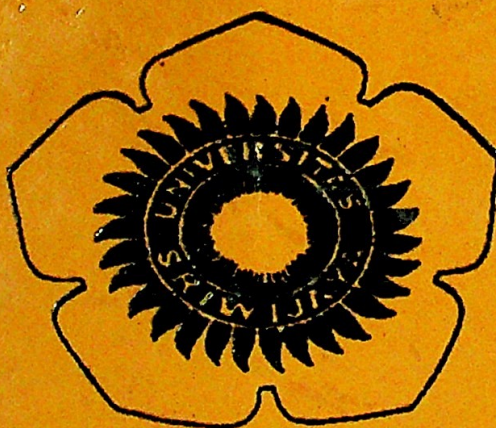


**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
PADA PD. CITRA ANEKA ELECTRONIK PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**IRSAN
NIM. 01043110080**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

S
658.312 404 07
113
P-090001
2008

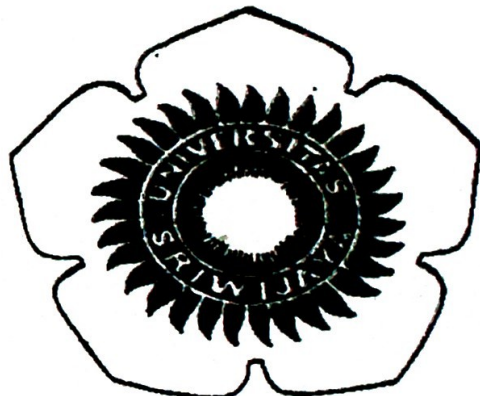
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN
PADA PD. CITRA ANEKA ELECTRONIK PALEMBANG**

R - 17897
i - 18332



Diajukan Oleh:

**IRSAN
NIM. 01043110080**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2008**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN DRAFT SKRIPSI

**NAMA : IRSAN
NIM : 01043110080
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA
PD. CITRA ANEKA ELEKTRONIK PALEMBANG**

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

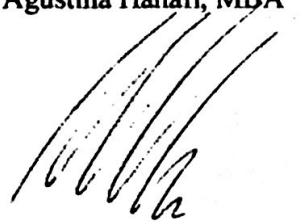
DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 08-10-2008 Ketua :



Dr. Agustina Hanafi, MBA

Tanggal : 06-10-2008 Anggota :



Drs. H. Adlyn Kamaruddin

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

**NAMA : IRSAN
NIM : 01043110000
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PD. CITRA
ANEKA ELEKTRONIK PALEMBANG.**

Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 28 Oktober 2008 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 28 Oktober 2008**

Ketua,



**Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 131410050**

Anggota,



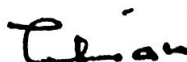
**Drs. H. Adly Komaruddin
NIP. 130703463**

Anggota



**Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 130687187**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP. 131474902**

Motto :

"Bersikaplah apa adanya. Kalau gagal jadilah gagal, jangan gagal mengaku merak"

"Sesuatu yang terlihat baik, belum tentu baik dan sesuatu yang terlihat jelek, belum tentu jelek pula. Sesuatu yang baik, belum tentu yang terbaik bagi diri kita"

Kupersembahkan kepada:

- *Ad- dienku*
- *Ayah dan Mama Tercinta*
- *Kelima Saudaraku*
- *Lovely Neng*
- *Sahabat Terbaikku*
- *Almamaterku, FE Unsri*

KATA PENGANTAR

Tiada kegembiraan yang lebih besar selain mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PD. CITRA ANEKA ELEKTRONIK PALEMBANG” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha dengan segenap kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki untuk dapat menyumbangkan masukan untuk bidang Manajemen umumnya dan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak sekali kekurangannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun agar dapat meningkatkan pengetahuan penulis dan kualitas skripsi ini.

Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kekhilafan dan kekurangan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagaimana yang diharapkan.

Penulis

Irsan

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH S.W.T, atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan bagian Pemasaran pada PD. Citra Aneka Elektronik Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yaitu :

1. **DR. Syamsurijal, AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. **Drs. Yuliansyah M. Diah, MM**, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **DR. Hj. Agustina Hanafi, MBA**, Pembimbing I Skripsi.
4. **Drs. H. Adlyn Komaruddin**, Pembimbing II Skripsi.
5. **Drs. H. Supardi A. Bakri, MPA**, Dosen penguji komprehensif.
6. **Drs. H. Dian Eka, MM**, Pembimbing Akademik.
7. Semua **Bapak/Ibu dosen** yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. **Kedua Orang tuaku tercinta** yang selama ini tidak pernah lelah dan selalu sabar memberikan doa dan support, kasih sayang dan cinta yang kalian berikan pada Ichan. Makasih untuk semua yang sudah kalian berikan buat Ichan, betapa bersyukur Ichan bisa hidup di dunia ini dengan punya Orang Tua seperti kalian. **I Love U so Much.....**
9. **Kelima Saudaraku tersayang** yang selalu memberikan support untuk kemajuan Ichan, kalian memberikan contoh yang luar biasa dalam kehidupan Ichan. Khususnya **My Big Bro** yang memberikan contoh tanggung jawab yang sangat besar terhadap keluarga.

10. Neng "Achie-ku" tersayang...makasih buat semua dukungannya dan kasih sayangnya...makasih sudah memberi kesempatan Ichan untuk memperbaiki segala sesuatunya... **Luph U Neng...**
11. Sahabatku dari Bina Warga Satu . **Ridho, Dedek "saraf", Fandu, Ocol, Dian "kail", Hendry "teleng",** kalian selalu ada di segala kondisi...u're my best friend ever after...oiya jangan lupa permainan (gaple) seru kita...
12. Boys of MGT 2004 baik yang sudah lulus mendahului Ichan maupun yang masih berjuang diKampus, **he69x!! Adit... Emphiq... Rudhi... Rustam... Puyeng... t langas Wawan ... Jaka Karut... Adie bebeq... Amen... Sigit Coro... Dennis Kribo... Cipi... Koko Aan... Poso... Efran... Hakim Bokep'1... Juanda Bokep'2... Thomson... Agus B'Jah... SimonPP... Arie Wahyudi... Bang Neddy... t Scanner Boy Rudianto ... Ayat... Ramdoni... aLvin... gebhest dan lain lain yang belum sempat disebutin namanya. Love U guys.....**
13. Girls of MGT 2004 juga enggak ketinggalan. **Choirun "Icha" Nisya... Tata... Lia Tamene... Tante Ririn... Susie... Niken... eLe'... Cing2... Wiwin... Ida... RatiH... Piping... Sarah... Ayu azhari... Tante eLfa... Tante Septa... Gals... Varee... Winda... Hidut... DiNa... Ega... Viqi... LiZa Mbewas... Damey... Tiniex... Ncret... Yeni... Esti... Ayie... Neni... Micha... Vina Kum2... Indah HugHes... ArtaLita MGT'04... Srie... Chute'... BroJO... AnaZ... Memey... YaNa Tereng... MayMon... Nana'... NuR SinaGa... BuTet... YuLia... DiaN... RiNa... HeRa, dan lain lain. Love u girls....**
14. **Ririn,** makasih ya buat semuanya sampe skripsi Ichan selesai!!he7x...
15. **Adie, Wawan, Rudhi, Jaka, Icha, Galuh, Vary** akhirnya perjuangan kita di kampus tercinta selesai juga, sekarang kita berjuang di kerasnya dunia kerja. Keep Relax oke!!!hahaha
16. **Puyeng,** teruslah menyediakan tempat bermain PS 2 dirumah..jangan pernah bosan dengan segala kegaduhan yang kami timbulkan..hehehe
17. Buat temen-temen SFC "santai FC"...futsalnya jangan stop okeh...yang sudah kerja harap menyeter tiap bulan kepada saudara **Adie** selaku kepala

- bagian keuangan...hehehe...yang belum kerja, santai aja nikmatin hasil kerja kawan-kawan kita alias gratis...hahaha
18. Kawan-kawan tingkat **Manajemen 2005**, **Temex... Mimi... Amie “ndut”... Tata “t cat”... anggie** dan lain-lain yang belum disebutkan. Makasih buat bantuannya waktu Kakak masih kuliah dan selalu doain Kakak yah...dan sukses buat kalian
 19. Kawan-kawan tingkat **Manajemen 2006**, **Yaya... Alin “ndut” tp ngegemesin... t black Hana... Eka... t narsis D’an & Ayu... Dina... Feby... Ijal... Luqman... Ade... Sireen “MaCi” sungkar... t robot Jupe’... ika**, dan lain-lain yang tidak dapat disebut satu persatu. Makasih buat dukungan + doa nya selama ini, jangan sombong2 y...
 20. Kawan-Kawan tingkat **Manajemen 2007 dan Manajemen 2008**. walaupun kita gak sempet kenal lebih dekat tapi jangan hilangkan tali persaudaraan ke-manajemen-an kita..okeh..
 21. Kakak-kakak tingkat **Manajemen** dari tahun **2001** sampai tahun **2003**. sory bro kalo aku banyak salah sama kalian...makasih buat semuanya
 22. Buat rekan-rekan FKS-ku tercinta, **Adon... Olan... Dayat... Arika... Ecenk... Ryan “obep”... Rinchan...** dan semuanya...makasih buat semua pelajaran yang sudah kalian berikan...disinilah aku bisa memperoleh ilmu yang gak akan pernah ada di bangku kuliah...tetaplah hargai pendapat orang lain...sukses buat kalian semua
 23. Buat saudara-saudara manajemenku, **Gondhi... Ryan “obep”... Bang Rhoma “Ade” Salam... t last but not least echenk...**tetaplah saling menjaga tali persaudaraan yang kita buat sejak awal masuk kuliah dan tetaplah saling menghargai... kita dilahirkan untuk sukses... keep contact ...luph u bro....
 24. Orang yang dulu yang pernah dekat dihati. Makasih sudah pernah mengisi hari-hari Ichang dengan penuh warna dan membuat Ichang lebih dewasa serta bisa lebih belajar lagi untuk memperbaiki diri...
 25. Staf serta pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. **Kak Yudi, Kak Darno, Kak Adi, Kak Eka, Kak Okta, Kak Indana, Mbak Ninil, Mbak Ita, Mbak Ani**, serta yang lainnya. Makasih buat semuanya.

26. Dan yang terakhir, buat semua pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Thanx a lot....

Semoga Allah S.W.T, membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

IRSAN

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi.....	ii
Halaman Persetujuan Panitia Ujian Komprehensif.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Ucapan Terima Kasih.....	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Abstraksi.....	xiv
Abstract.....	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Metodologi Penelitian.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	17
2.1.2 Manfaat serta Tujuan Pelatihan.....	18
2.1.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	20



2.1.4	Prosedur Pelatihan.....	22
2.1.5	Proses Pelatihan.....	24
2.1.6	Metode Pelatihan.....	25
2.1.7	Pengertian Kinerja.....	28
2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.3	Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
 BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
3.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
3.1.1	Visi dan Misi Perusahaan.....	38
3.1.1.1	Visi Perusahaan.....	38
3.1.1.2	Misi Perusahaan.....	38
3.2	Tata Tertib Kerja Karyawan/ti.....	38
3.3	Uraian Tugas Masing-Masing Jabatan.....	39
3.4	Cabang Usaha.....	44
3.5	Komposisi Karyawan.....	44
3.6	Bagan Transaksi Penjualan.....	47
 BAB IV : PEMBAHASAN		
4.1	Analisis Tabulasi.....	48
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran.....	68
 DAFTAR PUSTAKA		
		70
 LAMPIRAN.....		
		72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Pelatihan Karyawan..... 6
Tabel 1.2	Perbandingan Tingkat Laba..... 7
Tabel 1.2	Perbandingan Total Penjualan..... 7
Tabel 3.1	Aset Perusahaan..... 33
Tabel 3.2	Pelatihan Karyawan..... 36
Tabel 3.3	Komposisi Karyawan..... 36
Tabel 3.4	Komposisi Karyawan Menurut Jenjang Jabatan..... 37
Tabel 3.5	Komposisi Karyawan Menurut Pendidikan..... 37
Tabel 3.6	Komposisi Karyawan Menurut Status..... 45
Tabel 3.7	Komposisi Karyawan menurut jabatan..... 45
Tabel 3.8	Komposisi Karyawan menurut Jenis Kelamin..... 46
Tabel 4.1	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1.... 49
Tabel 4.2	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2.... 50
Tabel 4.3	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3.... 51
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4.... 52
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5.... 53
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 6.... 54
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 7.... 55
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 8.... 56
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 9.... 57
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 10... 58
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 11... 59
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 12... 60
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 13... 61
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 14... 62
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 15... 63
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 16... 64
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 17... 65
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 18... 66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hubungan Antara Variabel Dependen dan Variabel Independen.....	11
Gambar 2.1 Hubungan Pelatihan pada Strategi Bisnis.....	19
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
Gambar 3.2 Bagan Transaksi Penjualan.....	48

**Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja
Karyawan Bagian Pemasaran pada PD. Citra Aneka Elektronik
Palembang**

ABSTRAKSI

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

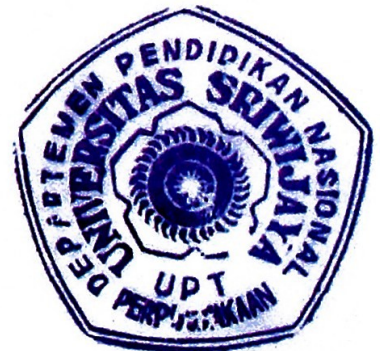
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Citra Aneka Elektronik Palembang.

Analisis kuantitatif menggunakan analisis tabulasi dan analisis statistik deskriptif. Analisis tabulasi menggunakan variabel pelatihan yang terdiri dari Fasilitas, waktu, metode, dan materi pelatihan. Serta variabel dari kinerja yaitu kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hasil penelitian tentang pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan karyawan cenderung meningkatkan kinerja karyawan setelah dilaksanakannya pelatihan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian tentang analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan karyawan, kinerja.



BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia selalu mempunyai peranan yang sangat penting di dalamnya, meskipun kita sedang berada atau sedang menuju masyarakat yang berorientasi kerja (work oriented) yang memandang bahwa kerja itu adalah sesuatu yang amat mulia. Pandangan yang dimiliki masyarakat sekarang ini menunjukkan hal tersebut, dengan semakin kuatnya permintaan yang memperhatikan aspek manusia bukan hanya memperhatikan aspek teknologi aspek ekonomi dalam suatu usaha. Bahkan dalam berbagai keadaan aspek manusiawi dapat disejajarkan secara baik dengan aspek teknologi.

Dalam mengelola sumber daya manusia suatu organisasi diperlukan manajemen. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Tugas dari manajemen personalia adalah untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia mampu diintegrasikan secara efektif ke berbagai organisasi yang dibutuhkan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang sangat kompleks untuk dijalankan oleh satu orang.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dalam membuat perencanaan sumber daya manusia harus lebih baik, terutama dalam hal perekrutan karyawan sehingga posisi *the right man on the right place* dapat tercapai dengan cara yang seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut (Simanjuntak, 2001: 153), proses perencanaan tenaga kerja digolongkan pada enam tahap yang saling berkaitan, yaitu :

Perkiraan tenaga kerja atau kebutuhan yang didasari pada rencana investasi atau target yang direncanakan, perkiraan penyediaan tenaga kerja yang dapat diperinci menurut daerah, jenis kelamin, tingkat pendidikan, keahlian serta keterampilan khusus; membandingkan kebutuhan dengan penyediaan untuk tiap – tiap kelompok jabatan di masing – masing sektor atau sub sektor, perencanaan pendidikan, perencanaan latihan yang merupakan bagian *integral* dari perencanaan tenaga kerja karena : terdapat keterampilan dan keahlian tertentu untuk pembangunan yang tidak diberikan dalam sistem pendidikan formal dan perlu disediakan melalui sistem latihan, penyediaan tenaga kerja melalui sistem pendidikan memakan waktu lama dibandingkan dengan periode perencanaan, perkembangan teknologi sangat cepat sehingga karyawan perlu meningkatkan keterampilan sesuai dengan teknologi baru tersebut; penyesuaian rencana yang menunjukkan keterpaduan perencanaan tenaga kerja, rencana pendidikan, dan rencana pelatihan.

Fungsi manajemen meliputi : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan fungsi operatif meliputi : pengadaan (*procurement*), pengembangan

(*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pemberhentian (*separation*).

Salah satu dari fungsi operatif diatas yaitu pengembangan (*development*) atau pelatihan. Pada umumnya setiap perusahaan pasti akan memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya. Hal ini tentu saja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kecakapan karyawan melalui pengadaan program-program pelatihan dan program lainnya.

Menurut (Dessler, 2004 : 266) “Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana setelah proses tersebut para karyawan akan mengalami perkembangan terhadap kemampuannya secara individu maupun kelompok.”

Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan harus melakukan sejumlah pelatihan dan pendidikan untuk mendongkrak mutu karyawannya. Menciptakan persaingan secara sehat dalam lingkungan perusahaan mungkin menjadi salah satu pilihan alternatif. Dengan adanya persaingan seorang karyawan akan mengkondisikan dirinya tetap dalam kondisi prima dan akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya baik secara individu maupun dalam timnya.

Pelatihan diberikan secara merata baik kepada karyawan baru ataupun karyawan lama. Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru agar dapat mencapai prestasi berdasarkan standar yang ditetapkan dalam waktu singkat. Sedangkan perlunya pelatihan bagi karyawan lama adalah sebagai persiapan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi serta diharapkan agar menjadi lebih bertanggung

jawab. Pelatihan dan program pengembangan sebaiknya dilakukan secara kontinu dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki nilai aktiva yang tinggi serta meningkatkan produktivitas perusahaan.

Seperti telah dikemukakan pada bagian terdahulu, semua kegiatan manajemen tersebut dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi organisasi yang memanfaatkan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal.

Dengan demikian untuk menghasilkan barang atau jasa diperlukan sumber-sumber, baik yang berupa tenaga kerja, modal, dan kemampuan lainnya. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting, karena kegiatan kantor tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Peranan manusia dalam kegiatan suatu organisasi dapat bersifat multifungsi. Manusia dapat berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas.

Disamping itu perlu dipertimbangkan kelebihan tenaga kerja disatu pihak dan kekurangan ketrampilan dipihak lain, Tingkat pendidikan tenaga menentukan ketrampilan untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kesinambungan antara jumlah tenaga kerja dan ketrampilan, diperlukan model, metode dan tehnik pengukuran. Hal tersebut harus menyangkut; pendidikan dan latihan, seleksi dan penempatan, bakat yang dimiliki dan disiplin kerja.

Pendidikan dan latihan kerja saling mendukung, dimana pendidikan sifatnya umum, sedangkan latihan kerja sudah difokuskan kepada pelatihan untuk

suatu tugas atau jabatan tertentu. Namun tanpa pengetahuan maka latihan kerja tidak dapat terdukung.

Menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000); pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas berlangsung lama, biasanya menjawab why, latihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat, dan biasanya How.

Dalam pembangunan nasional terdapat tiga bentuk usaha yang merupakan pelaku-pelaku utama dalam bidang ekonomi, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Koperasi dan Perusahaan Swasta.

PD Citra Aneka Electronics merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembiayaan alat-alat elektronik dan juga pendanaan. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak. Namun operasional perusahaan tetap berjalan seperti perusahaan lainnya.

Dalam melakukan usahanya selama ini, perusahaan telah memberikan pelatihan kepada para karyawan marketing agar lebih meningkatkan prestasinya dalam bekerja pada Januari hingga Desember 2007 lalu. Pelatihan ini dilaksanakan selama 6 hari, dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang yang merupakan karyawan marketing baik karyawan tetap maupun karyawan freelance.

Tabel 1.1

Pelatihan

Karyawan Pemasaran PD. Citra Aneka Elektronik Palembang
Januari – Desember 2007

Bulan	Jumlah Peserta	Nama Pelatihan	Penyelenggara	Tempat	Lama
Januari	25	Pelatihan Marketing	Internal	Palembang	10 hari
Mei	25	Membangkitkan Citra Merk	Internal	Palembang	4 hari
Agustus		Profesional Marketer	Internal	Palembang	6 hari
Desember	25	Seminar Kiat Sukses Marketing	Internal	Palembang	6 hari

Sumber PD Citra Aneka Elektronik Palembang

Baru-baru ini perusahaan merekrut pegawai sebanyak 3 orang dan akan merekrut beberapa orang lagi. Karyawan baru dan calon karyawan berikutnya tentunya harus dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja barunya, baik secara internal maupun secara eksternal agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Namun, akhir-akhir ini perusahaan merasakan penurunan produktivitas perusahaan dan juga karyawan, terutama pada karyawan bagian pemasaran yang sering mengalami banyak kendala dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Hal ini terlihat dari penurunan tingkat laba perusahaan, banyaknya kredit macet, kurang baiknya hubungan antara individu satu dengan lainnya sehingga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.

Tabel 1.2

Perbandingan Tingkat Laba 3 tahun terakhir

Tahun	Laba Bersih
2005	Rp 118.364.540
2006	Rp 194.722.842
2007	Rp 169.785.361

Sumber PD Citra Aneka Elektronik Palembang

Sedangkan dilihat dari total penjualan tiga tahun terakhir, perusahaan mengalami naik turun tiap tahunnya.

Tabel 1.3

Perbandingan Total Penjualan Tiga Tahun Terakhir

Tahun	Penjualan
2005	Rp 363.288.900
2006	Rp 1.351.222.800
2007	Rp 901.523.000

Sumber PD Citra Aneka Elektronik Palembang

Perusahaan melakukan pelatihan yang sifatnya resmi atau pelatihan yang terencana hanya dilakukan apabila perusahaan membutuhkan Pelatihan yang sering dilakukan hanya ditujukan terhadap karyawan yang baru diterima, dan trainernya adalah para senior karyawan baru itu sendiri dan hanya dilakukan pada saat dilapangan atau sering disebut dengan *on the job training* , sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada pada perusahaan ini tidak pernah mendapat pelatihan lagi setelahnya. Melihat kondisi diatas penulis merasa perlu

diadakan penelitian untuk mencari tahu penyebab turunnya kinerja karyawan tersebut

Berdasarkan data diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PD. Citra Aneka Electronics”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah “

1. apakah pelatihan yang dilaksanakan sudah efektif atau sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada pada perusahaan?
2. seberapa besar peran pelatihan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan?
2. untuk mengetahui sejauh mana peran pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. sebagai masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan dalam merancang suatu pelatihan.

2. sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan PD. Citra Aneka Electronics yang beralamat di Jalan Patal Pusri No. 3 Palembang sebagai objek penelitian. Penulis mengambil perusahaan ini karena menurut penulis dalam sebuah perusahaan keluarga sulit sekali ditemukan adanya pelatihan terhadap karyawannya oleh karena itu penulis melakukan penelitian pada perusahaan ini.

1.5.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan di teliti yaitu mengenai pengaruh pelatihan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PD. Citra Aneka Electronics.

1.5.3 Populasi Penelitian.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan bagian pemasaran PD. Citra Aneka Electronics. Penelitian akan dilakukan terhadap seluruh anggota populasi dalam hal ini seluruh karyawan bagian pemasaran PD. Citra Aneka Electronics. Pertimbangan menggunakan total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan, sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya.

1.5.4 Metode Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Dalam hal ini yang menjadi sampel penelitian adalah sebanyak 20 orang.

1.5.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis untuk penulisan laporan skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data dengan membaca buku-buku, laporan majalah dan bentuk lainnya yang berisikan teori dan bahan lain yang relevan dengan masalah.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini meliputi:

- a. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap masalah pengaruh audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran pada PD. Citra Aneka Electronics Palembang.

- b. Wawancara (*Interview*).

Wawancara yaitu bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari

seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. (Mulyana,2002:180). Wawancara dengan karyawan dan manajer adalah suatu sumber informasi mengenai aktivitas sumber daya manusia. Komentar mereka membantu tim audit mencari bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan. Kritik dari karyawan dapat menunjukkan tindakan-tindakan yang harus diambil oleh departemen untuk memenuhi kebutuhan mereka. Demikian juga, sumbang saran manajer dapat mengungkapkan cara-cara untuk memberikan mereka servis yang lebih baik.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis sumber data dan biasanya dalam bentuk angket.

1.5.6 Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis membedakan data menjadi 2, yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perorangan berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang berbentuk data-data yang sudah jadi atau sudah diolah, data tersebut sudah dikumpulkan dan tersedia di

perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian jabatan.

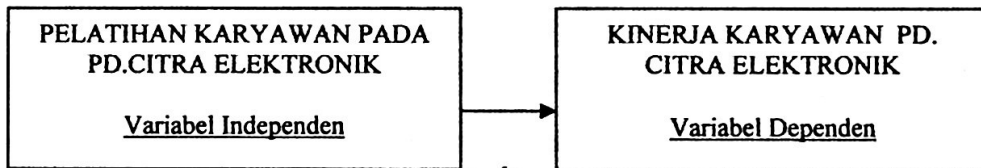
1:5.7 Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini, antara lain :

- a) Variabel independen (X), yaitu akibat yang ditimbulkan dari adanya pelatihan karyawan pada PD. Citra Elektronik
- b) Variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan pada PD. Citra Elektronik.

Gambar 1.1

Hubungan Antara Variabel Dependen dan Variabel Independen



Agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-

variabel yang akan dianalisis maka perlu diberikan batasan operasional dari variabel-variabel tersebut.

1. Pelatihan (X) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam arti sempit pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Indikator dari pelatihan yaitu sebagai berikut :

- a. Fasilitas (X_1) yaitu fasilitas apa yang digunakan atau yang ada selama pelatihan
 - b. Waktu atau jadwal (X_2) yaitu jadwal pelatihan yang diadakan
 - c. Metode (X_3) yaitu metode apa yang digunakan oleh instruktur dalam melaksanakan pelatihan
 - d. Materi Pelatihan (X_4), yaitu materi apa yang akan diberikan oleh instruktur pada saat pelatihan.
2. Kinerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan menurut (Malthis dan Jackson, 2006 : 378) meliputi elemen sebagai berikut:
- a. Kuantitas dari hasil
 - b. Kualitas dari hasil
 - c. Ketepatan waktu dari hasil
 - d. Kehadiran
 - e. Kemampuan bekerja sama

1.5.8 Metode Analisis

Teknik yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan cara pemberian skor pada setiap kuesioner yang telah dibagikan. Metode analisis

dengan menganalisis permasalahan yang akan dibahas ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Metode analisis kualitatif adalah serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata-kata dalam kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Berdasarkan keterangan untuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono,1999:86)

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Setelah kuesioner dibagikan dan diperoleh jawaban dari para responden, maka langkah selanjutnya adalah mengolah hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu penilaian prestasi dari karyawan.

Rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4$$

Dimana:

Y = Kinerja.

X = Pelatihan karyawan

a = Konstanta yang merupakan nilai Y pada saat X = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X₁ = Fasilitas Pelatihan

X₂ = Jadwal Pelatihan

X₃ = Metode Pelatihan

X₄ = Materi Pelatihan

2. Metode analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan angka-angka yang diperoleh dengan hasil hitungan dan penelitian terhadap pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia pada PD. Citra Aneka Electronics yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006. *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*.
Jakarta : Gramedia Pustaka
- Cushway, Barry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa
Indonesia. Jakarta. Elexmedia Komputindo
- Dessler. Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan,
Jakarta : Gramedia.
- Ismandawaty Agustina. 2004. "Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja terhadap
Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Ketenagakerjaan
PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang". *Jembatan*. No. 01/Tahun I/2004. hal 36
- L. Mathis Robert dan H. Jackson John. 2006. *Human Resource Management*.
Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. Salemba Empat
- Oktoriani, Ria. (2007). "*Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan
Kinerja tenaga pengajar pada Intensive English Course Cabang
Palembang*". Hal 30
- Rivai, Verthzal. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.
Jakarta: Murai Kencana.
- Simanjuntak. Payaman J, 2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*,
Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sucipto. *Penilaian Kinerja*. Diambil pada tanggal 28 januari 2008 dari
<http://library.USU.ac.id/modules.php?op=modload&name=download&file=index®=getit&lid=552>

T Hany Handoko. 1995. *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*. Edisi 2.
yogyakarta : BPF

-----*Pengembangan Tenaga Kerja*. Diambil pada tanggal 28 januari 2008 dari.

www.google.com