

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA
(persero) DIVISI REGIONAL III SUMATRA SELATAN
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ZELLA SETIAWANA

01101001065

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2014

R.25797/26358

S
658.214 07

2e1

P

2014

G. 141802.

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA
(persero) DIVISI REGIONAL III SUMATRA SELATAN.
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ZELLA SETIAWANA

01101001065

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2014

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA
(persero) DIVISI REGIONAL III SUMATRA SELATAN
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

ZELLA SETIAWANA

01101001065

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2014

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERU) DIVISI REGIONAL III SUMATRA SELATAN PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Zella Setiawana
NIM : 01101001065
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan,

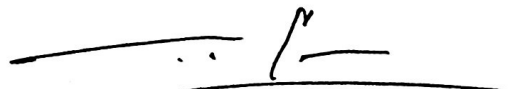
Dosen Pembimbing,



Tanggal: 26 Maret 2014 Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal: 26 Maret 2014 Anggota,



Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT, KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III SUMATRA SELATAN PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Zella Setiawana
NIM : 01101001065
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 8 Mei 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

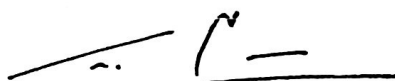
Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 10 Mei 2014

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP.196610221992032002

Anggota,



Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M. Si
NIP. 195210031976021001

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zella Setiawana
NIM : 01101001065
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
Anggota : Drs H. Supardi A Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 8 Mei 2014

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

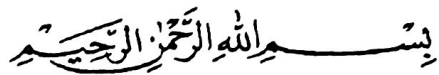
Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Inderalaya, 10 Mei 2014


METERAI
TEMPEL
E71ABACF251442678
6000
ENAM RIBU RUPIAH
KIP

Zella Setiawana
NIM. 01101001065

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang. 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 terima kasih kepada:

1. **ALLAH SWT**, terima kasih atas segala rahmat, karunia, ridho, kesehatan, rejeki, bimbingan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu **Prof. Dr. Badia Parizade, M.B.A**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak **Prof. Dr. H. Taufiq Marwa, S.E, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Welly Nailis, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**, selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak **Drs H. Supardi A Bakri, M.P.A.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak **H. Taufiq, SE. M.B.A** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan nasehat dalam mengikuti perkuliahan.
9. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, Ayahandaku **Tadrin Topha** dan Ibundaku **Nur Qolbie**, terima kasih atas segala rasa cinta kasih sayang, dukungan, semangat motivasi, nasehat, waktu, bantuan, pengorbanan dan doa-doa yang tak hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilanku selama ini.
10. Saudara-Saudaraku tercinta dan tersayang, **Adrin, Selly, Aidil, dan Albad**, terima kasih atas segala rasa cinta kasih sayang, dukungan, semangat motivasi dan nasehat.
11. Seluruh **Dosen Fakultas Ekonomi**, terima kasih atas ilmu-ilmu yang telah diberikan selama ini.
12. Sahabat-sahabatku **LABIO** yang sudah memberikan dukungan, semangat dan motivasi. Dessinta, Bunga, Eci, Puspita dan Ioky.
13. Teman-teman terbaik selama menjalani masa-masa kuliah **RUuutT**. Sherly, Aine, Wanti, Dewi, Pita, Dika, Isan, Leo, Toha, dan Redi
14. Teman-teman **jalorr**. Veni, Fitri, Ayu, Nadya, Atul, Pa'gak, Aba'g, Arif, Ical, Taga, Bayu dan Leo
15. **Teman-teman SDM** tercinta. Anton, Seftevin, Melinda, Putri Dita, Puspita, Imey, Mitra, Ikhsan, Yai, Ramdani, Rudi, dan Fadil. Terima kasih banyak untuk bantuannya selama ini, teman bercerita dan bercanda.
16. Keluarga **Besar Dulur Manajemen 2010**, Keluarga Besar **IKAMMA**, dan **BEM FE UNSRI**. yang telah memberikan banyak pengetahuan, cerita, pengalaman, dan kebersamaan selama ini.

Inderalaya. 25 Maret 2014

Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang

**Oleh:
Zella Setiawana**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelatihan karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional PT. kereta api Indonesia (persero) divisi regional III Sumatra Selatan Palembang.

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode riset kepustakaan, kuesioner, dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Setelah data-data primer tersebut diperoleh, selanjutnya peneliti mengolah data tersebut menggunakan Program Statistik SPSS Versi 16.0. uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan bagian operasional PT. kereta api Indonesia (persero) divisi regional III Sumatra Selatan Palembang. Namun di pihak lain kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan melainkan, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan sebagainya.

Dalam hal ini peneliti juga menyarankan kepada perusahaan dan pihak lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.


Kata kunci : Pelatihan dan Kinerja.

Mengetahui,
Pembimbing Skripsi I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II



Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, MBA
NIP.195707141984031005

ABSTRACT

Effects of Training to Employee's Productivity in PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operational Department Regional Division III South Sumatera Palembang

By:
Zella Setiawana

This research objective is to understand effects of training to employee's productivity in PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operational Department, Regional Division III South Sumatera Palembang.

This research used literature research, questioners, and observation as methods to gathered data. Those primary data were collected, then processed using Statistical Program SPSS Version 16.0. Testing used in this research were validity testing, reliability testing, normality testing, and partial testing.

This research yielding results that there's positive effects between training variable to employee's productivity in PT Kereta Api Indonesia (Persero), Operational Department, Regional Division III South Sumatera Palembang. However, productivity not only affected by training, but also from motivation, compensation, leadership, etc.

In this research, researcher also suggest to firm's and other stakeholder to continue further research in exploring other factors that might affecting work's productivity.

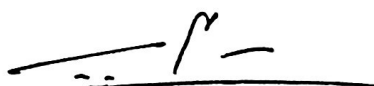
Keywords: Training and Producticity.

Acknowledged by,
Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Drs. H. Supardi A Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Chairman



Dr. Zakaria Wahab, MBA
NIP.195707141984031005

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Zella Setiawana
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/9 Juni 1992
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln Jaya Lrg Mandiri no 869 Rt.16
Rw.95 kelurahan 16 ulu Palembang
Alamat Email : ChoveZello@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar : SD Negeri 103 Palembang (1998-2004)
SMP : SMP Negeri 20 Palembang (2004-2007)
SMA : SMA Negeri 8 Palembang (2007-2010)
Pendidikan Non Formal : Global English Course
Pengalaman Organisasi :
- BEM FE Universitas Sriwijaya
(2010/2011 dan 2011/2012)
- Ikatan Mahasiswa Manajemen
(IKAMMA) (2012/2013)
Penghargaan Prestasi :
- Seminar Nasional Ekonomi Syari'ah
(2011)
- Ketua pelaksana E-CARE. seminar
pajak & FDM (2011)
- Pelatihan Manajemen Organisasi
Pelajar (PMOP) Tingkat Sumatera
Selatan (2012)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Pelatihan	13
2.1.1.1 Pengertian pelaihan	13
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	15
2.1.1.3 Metode Pelatihan	18
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Pelatihan	22

2.1.2 Kinerja	23
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	23
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3 Hubungan Antara Pelatihan Dengan Kinerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Variabel Penelitian dan Dfinisi Operasional	30
3.3.1 Dfinisi Operasional	30
3.3.1.1 Variabel Penelitian	30
3.3.1.2 Variabel Kinerja	31
3.4 Pengukuran Variabel	32
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	34
3.5.1 Jenis Data	34
3.5.2 Sumber Data	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Metode Analisis Data	35
3.7.1 Validitas	36
3.7.2 Reliabilitas	36
3.7.3 Normalitas	37
3.7.4 Uji Parsial	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Uji Akurasi Data	39
4.1.1 Uji Validitas	40
4.1.2 Uji Reliabilitas	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1Daftar Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Bagian Operasional	9
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian Sebelum	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian Setelah	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian Sebelum	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian Setelah	47
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Efisiensi Biaya (X1)	53
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Efisiensi Biaya (X1)	54
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Materi Program (X2)	54
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Materi Program (X2)	55
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Prinsip Pembelajaran (X3)	55
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Prinsip Pembelajaran (X3)	56
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi fasilitas (X4)	57
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi fasilitas (X4)	57
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Peserta (X5)	58
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Peserta (X5)	58
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Instruktur Pelatihan (X6)	59
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Instruktur Pelatihan (X6)	59

	Halaman
4.1.3 Uji Normalitas	45
4.2 Analisis Deskriptif	49
4.2.1 Profil Responden	49
4.2.1.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
4.2.1.2 Frekuensi Usia Responden	50
4.2.1.3 Frekuensi Pendidikan Responden	50
4.2.1.4 Frekuensi Jabatan Responden	51
4.2.1.5 Fekuensi Lama Bekerja Responden	52
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Utama	52
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Independen (pelatihan)	53
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Dependen (kinerja)	60
4.3 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Bagian Operasional	9
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian Sebelum	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian Setelah	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian Sebelum	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas Indikator Variabel Penelitian Setelah	47
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Efisiensi Biaya (X1)	53
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Efisiensi Biaya (X1)	54
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Materi Program (X2)	54
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Materi Program (X2)	55
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Prinsip Pembelajaran (X3)	55
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Prinsip Pembelajaran (X3)	56
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi fasilitas (X4)	57
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi fasilitas (X4)	57
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Peserta (X5)	58
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Peserta (X5)	58
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Instruktur Pelatihan (X6)	59
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Instruktur Pelatihan (X6)	59

Tabel 4.17	Analisis Deskriptif Dimensi Kinerja Sebelum dan Setelah	60
Tabel 4.18	Data Regresi Sederhana Variabel Utama sebelum	66
Tabel 4.19	Data Regresi Sederhana Variabel Utama setelah	66
Tabel 4.20	Koefisien Korelasi dan Determinasi sebelum	67
Tabel 4.21	Koefisien Korelasi dan Determinasi setelah	67
Tabel 4.22	Koefisien Regresi Sederhana sebelum	68
Tabel 4.23	Koefisien Regresi Sederhana setelah	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Pelatihan Tradisional	14
Gambar 2.2 Konsep Pelatihan Sistem	15
Gambar 2.3 Langkah-Langkah Pelatihan dan Pengembangan	18
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual hubungan pelatihan	28
Gambar 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden	49
Gambar 4.2 Frekuensi Responden	50
Gambar 4.3 Frekuensi Pendidikan Responden	50
Gambar 4.4 Frekuensi jabatan Responden	51
Gambar 4.5 Frekuensi Lama Bekerja Responden	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2 Frequencies	84
Lampiran 3 Regression	93
Lampiran 4 Reliability	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan global yang semakin cepat menjadikan perusahaan terus berupaya dalam menghadapi persaingan bisnis. Perubahan dan perkembangan yang sangat cepat mengakibatkan banyak perusahaan tidak bisa bertahan dalam menghadapi persaingan. Peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam menghadapi kondisi perkembangan saat ini, dimana manajemen sumber daya manusia dapat mendorong kualitas karyawan sehingga perusahaan dapat menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas bagi perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang merupakan fungsi awal dari kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, diketahui bahwa kebutuhan sumber daya manusia di peroleh dari analisis pekerjaan yang menjelaskan kualifikasi tertentu dengan proses rekrutmen, seleksi dan orientasi, serta proses penilaian karyawan yang dapat dipergunakan sebagai media umpan balik bagi karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan.

Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sama penting dengan pekerjaan yang ditugaskan. Pengetahuan, keahlian, keterbatasan informasi pada karyawan dapat menurunkan kemampuan dan kualitas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Begitu juga dengan munculnya tantangan-tantangan baru yang harus dihadapi menyebabkan karyawan sering kehilangan kemampuan serta wawasan yang cukup untuk menjawab tantangan tersebut.

Bagi perusahaan-perusahaan yang tidak mampu bersaing hanya dengan mengandalkan kebesaran dan skala bisnis yang dimiliki, tapi harus cepat menanggapi perubahan. Suatu proses bisnis saat ini tidak lagi dijalankan berdasarkan aturan-aturan perusahaan melainkan dikendalikan oleh visi dan misi perusahaan. Upaya perusahaan dalam menjalankan visi dan misi memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berwawasan, kreatifitas tinggi, pengetahuan dan visi yang sama dengan perusahaan.

Oleh karena itu peningkatan kualitas karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian perusahaan harus melakukan pelatihan serta pengembangan terhadap karyawan guna meningkatkan kualitas dan keahlian agar dapat menjalankan tugas serta menghadapi persaingan perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari rangkaian proses yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan. Rangkaian tersebut meliputi kegiatan menurut Rivai (2005:16) antara lain adalah :

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM)

2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut tenaga kerja
3. Menyeleksi calon pekerja.
4. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru
5. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompensasi
6. Membagikan insentif dan kesejahteraan
7. Melakukan evaluasi kerja
8. Mengkoninkasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja
9. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen kerja
11. Memberikan keselamatan kerja
12. Memberikan jaminan kesehatan
13. Menyelesaikan perselisihan perburuhan
14. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Kegiatan-kegiatan tersebut saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan satu sama lain. dimana masing-masing kegiatan memegang peran penting bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan hendaknya dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

Pelatihan sebagai kegiatan pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar kegiatan pendidikan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih menggunakan pada praktik dari pada teori sementara keterampilan adalah meliputi *physical skill, intelectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain (Rivai, 2005:226). Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan pegawai dalam

mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai pegawai diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Oleh karena besarnya pengaruh dan peranan sumber daya manusia dalam sebuah instansi, maka instansi harus dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya sehingga memberikan kontribusi optimal dalam peningkatan kinerja instansi secara keseluruhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan instansi adalah dengan melakukan program pengembangan pegawai melalui pelatihan. Menurut Mangkunegara (2006:67), Kinerja (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan akan mengikuti pelatihan dimana mereka akan mendapatkan informasi dan keterampilan awal yang mereka butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka nantinya. Setelah proses pelatihan dilaksanakan karyawan

melakukan proses pengembangan dimana proses ini merupakan salah satu langkah yang ditempuh dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan menurunnya kinerja karyawan.

Dari berbagai perusahaan yang melakukan proses pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kinerja para karyawannya PT Kereta Api Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang menunjang kemampuan karyawannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus dan harus diikuti oleh para karyawan yang memang dibutuhkan serta masing-masing pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dalam melaksanakan Tanggung jawab dan pekerjaan. Maka dari itu peneliti bermaksud memilih objek penelitiannya adalah PT. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional III yang bertempat di kota Palembang.

PT. Kereta Api Indonesia (KAI) yang menjadi objek dari penelitian adalah salah satu perusahaan transportasi milik pemerintah yang setiap tahunnya melakukan kegiatan pelatihan kepada karyawannya, PT. KAI menyadari bahwa kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki sangat penting dalam mendukung visi dan misi perseroan untuk mencapai kinerja terbaik. Pencapaian prestasi PT. KAI hingga saat ini tidak lepas dari dukungan seluruh jajaran manajemen yang memiliki pengalaman, keahlian dan dedikasi tinggi. Hal inilah yang mendorong PT. KAI secara konsisten peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui upaya – upaya pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya penyelenggaraan sumber daya manusia (SDM) berbasis *Human Resources Information System* (HRIS) yang saat ini sedang dalam proses pengembangan.

HIRS ini diperlukan agar mempercepat dan mempermudah proses berbagai keperluan dalam mengembangkan kompetensi serta pengontrolan dari masing-masing pegawai sampai dengan akhir tahun 2011, PT. KAI memperkerjakan sebanyak 27.893 pegawai.

Untuk pelaksanaan tugas di PT. Kereta Api Indonesia (Persero). diperlukan proses pendidikan dan pelatihan secara terprogram dan kontinyu baik dibidang prasarana, sarana, operasional, niaga, maupun manajemen. Sebagian kegiatan pendidikan dan pelatihan diselenggarakan secara internal PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melalui sejumlah lembaga berikut:

1. Balai Asesmen di kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero), dengan spesifikasi kegiatan membuat bank soal asesmen, pengembangan teknik asesmen, peningkatan kompetensi asesor, pemetaan kompetensi pegawai, serta melakukan asesmen terhadap pegawai yang akan menempati posisi jabatan struktural dan fungsional.
2. Balai Pelatihan Operasi dan Pemasaran (BP Opsar, dengan spesifikasi pendidikan bidang operasional seperti Pemimpin Perjalanan KA (PPKA) dan kondektur, yang dalam jangka panjang juga dapat menempati posisi jabatan sebagai Kepala Stasiun Pengawas Operasi bahkan Kepala Seksi Operasi dan Kepala Seksi Niaga
3. Balai Pelatihan Teknik Prasarana (BPTP), dengan spesifikasi pendidikan bidang operasional khususnya petugas operasional di Jabodetabek. Selain itu, di BPL Opka Bekasi ini juga diselenggarakan spesifikasi pendidikan

bagi teknisi jalan rel dan jembatan untuk posisi jabatan Kepala Distrik, Kepala Resort, serta calon Pengawas Jalan Rel dan Jembatan.

4. Balai Pelatihan Teknik Traksi (BPTT), dengan spesifikasi Asisten Masinis Teknisi KA, Teknisi Listrik dan AC, Teknisi di Balai Yasa (Bengkel) KA, yang dalam jangka panjang juga dapat menempati posisi jabatan Kepala Ruas di Dipo Lok/Kereta, Kepala Dipo Lok/Kereta. Pengawas dibidang Sarana bahkan Kepala Seksi Sarana.
5. Balai Pelatihan Teknik Sinyal dan Telekomunikasi (BPTST), dengan spesifikasi pendidikan bidang persinyalan dan telekomunikasi perkeretaapian seperti teknisi persinyalan dan telekomunikasi, yang dalam jangka panjang dapat menempati posisi jabatan sebagai Kepala Distrik. Kepala Resort. bahkan pengawas serta Kepala Seksi dibidang sinyal dan telekomunikasi.
6. Badan Pelatihan Manajemen (BPM), dengan spesifikasi pendidikan bidang manajemen serta kepemimpinan baik untuk penjenjangan kepemimpinan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) maupun untuk perluasan wawasan kepemimpinan.

Adapun berbagai program pelatihan bagi para pegawai yang telah dilakukan oleh PT. KAI, diantaranya :

1. Workshop/ Seminar/Training/Lokakarya Peningkatan SDM
2. Pelatihan d studi banding ke Perancis
3. JR EAST (JEPANG) yaitu tugas Belajar untuk penambahan wawasan. pola fikir yang terkait SDM

4. Tugas Belajar Di Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) Bekasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli yang lebih profesional sesuai bidang yang diperlukan perusahaan
5. Diklat teknik operasi bagi masinis, asisten masinis, masinis KRL, Pemimpin Perjalanan Kereta Api (PPKA), Penjaga Juru Lintas (P JL), Juru Penilik Jalan (JPJ) dan operator MTT.
6. Diklat *service exelence* untuk Peningkatan SDM, wawasan, perilaku agar dapat meningkatkan kinerja dalam pelayanan prima, baik internal maupun eksternal.
7. Diklap QSQL untuk mereview tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan SOP unit masing – masing.
8. Pendidikan dan latihan administrasi
9. Pendidikan Dasar Kewiraan/*Personality Effectivenes* yaitu pembentukan karakter dan disiplin kerja yang diperuntukkan bagi pegawai baru.

Dari banyak program pelatihan yang dilakukan PT. Kereta Api Indonesia. Setiap program memiliki tujuan masing-masing dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan di maing-masing bagian.

Bagian operasional pada PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatra Selatan Palembang yang akan menjadi objek utama penelitian penulis memiliki fungsi yang sangat berpengaruh bagi perusahaan, berbagai fungsi perencanaan perjalanan kereta api sehingga pelanggan yang menggunakan jasa kereta api dapat menikmati perjalanan sampai ditujuan dengan aman dan

tenteram. Bagian operasional dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh sub seksi dari bagian operasional yaitu :

1. Sub seksi program perjalanan kereta api
2. Sub seksi pengendali operasi kereta api
3. Sub seksi pemasaran dan bina pelanggan
4. Sub seksi keamanan dan ketertiban

Berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab bagian operasional divisi regional III Sumatra Selatan Palembang. dengan jumlah karyawan 53 orang tentunya diperlukan kemampuan khusus dalam melaksanakan tugas-tugas. Maka dari itu perusahaan menganggap perlu untuk memberikan pelatihan kepada karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan lebih bagi karyawan bagian operasional PT. Kerta Api Indonesia. dan meningkatkan kemampuan perusahaan.

Berikut adalah daftar pelatihan yang telah diikuti oleh semua karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang selama tahun 2013:

Tabel 1.1 Daftar Pelatihan Yang Diikuti Karyawan Bagian Operasional

No	Jenis Pelatihan	Tempat	Waktu
1.	Diklat PPAK	Ruang Rapat Sriwijaya	24 Sep 2013
2.	Diklat Pemantapan Regulasi	Ruang Rapat Sriwijaya	19 Sep 2013
3.	Diklap JJ & JPJ	Ruang Rapat JJ	12 Juli 2013
4.	Sosialisasi PD 22 jilid 1. 2 & 3	Ruang Rapat Sriwijaya	22 Mei 2013
5.	Diklap JPJ / PJL	Dipo Mekanik Prabumulih	2 Juli 2013

Sumber: SDM Dan Umum PT.Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang Tahun 2013

Keterangan:

- *PPAK : Pemimpin Perjalanan Kereta Api
- *JJ & JPJ : Jalan Jembatan dan Juru Pemilik Jalan
- *PD : Pendidikan Dasar mengenai pembentukan karakter dan disiplin kerja karyawan
- *JPJ/PJL : Juru Pemilik Jalan/Penjaga Jalur Lintas

Dilihat pada tabel pelatihan yang diikuti karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia menunjukkan bahwa berbagai kegiatan dan tugas bagian operasional memerlukan keterampilan khusus yang biasa didapat karyawan saat mengikuti pelatihan yang hanya di berikan oleh perusahaan, maka perusahaan menyadari bahwa pelatihan penting diberikan kepada karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia.

Dari hasil pelatihan yang diberikan kepada para karyawan PT. Kereta Api Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan kualitas yang baik kepada masyarakat sebagai pemakai jasa kereta api, melalui penjelasan ini, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan mengangkat judul: **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan diambil adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Secara Teoritis :

Penelitian ini memberikan pengalaman bagi peneliti mengenai bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan Palembang dan menambah ilmu pengetahuan bagi penulis serta sebagai salah satu bahan kajian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

b. Secara Praktis :

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi bagi perusahaan untuk melihat bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktivitas lainnya sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

2) Bagi Akademisi.

Sebagai bahan masukan apabila peneliti berikutnya tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan dan dapat memotivasi bagi peneliti lainnya untuk bisa mengembangkan pemikiran-pemikiran yang lebih dalam lagi mengenai pelatihan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Chairul. 2011. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan Front Linedi BANK BRI Syariah Di Jakarta. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayattullah.
- Permadi, Endang. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya Distrik Pangkal Pinang. *Skripsi Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama: Bandung*.
- Fakultas Ekonomi UNSRI. 2012. Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi UNSRI. Inderalaya: UNSRI.
- Fuanida, Afni. 2010. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kinerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang". *Jurnal ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No 2 diambil pada tanggal 15 februari 2014 dari ejournal.upp.ac.id/index.php/SIMNJ/article/download/41/38
- Gomes, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, Hani T. 2003. Manajemen. Buku 1&2. Yogyakarta. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Juliansyah, Irham. 2011. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Palembang. *Skripsi*. Universita Sriwijaya.

- Mathis, L. Robert & Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*
Jakarta: Salemba Empat.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen S.D.M.* Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Moleong, J. Lexy. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya.
- Mulyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1&2*. Jakarta:
Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Thesis.*
Universitas Sumatera Utara. Medan
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta :Percetakan
Galang Press.
- Rival, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
Jakarta: Penerbit Murai Kencana.
- Riyanti. Savira R. 2010. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Karyawan
pada Radio Trijaya FM Palembang. Skripsi* Universitas sriwijaya.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. Skripsi.*
Universitas Hasanuddin Makasar.

Schuler, Randall S & jeckson. Susan E. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Jakarta. Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2004. Statistika Untuk Penelitian. Jakarta: Alfabeta.

Tajarussalim. 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Roka Hulu. Jurnal ekonomi dan bisnis. Vol 7 No 2. Diambil tanggal 22 februari 2014 dari <http://scholar.google.com/scholar?hl=id&q>

www.google.co.id

www.public.BUMN.go.id diambil pada tanggal 7 februari 2014 pukul 21:25