

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIVISI BOILER PADA PTPN VII UU CINTA  
MANIS (PERSERO) PALEMBANG, SUMATERA SELATAN.**



**Skripsi oleh :**

**YUDHI ENDRYA PUTRA**

**01081001033**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**TAHUN 2012**

8  
658.214 87  
Yud  
P



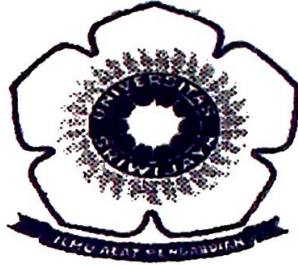
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA**

2012

**KARYAWAN DIVISI BOILER PADA PTPN VII UU CINTA**

**MANIS (PERSERO) PALEMBANG, SUMATERA SELATAN.**

R.22944/23484



Skripsi oleh :

**YUDHI ENDRYA PUTRA**

**01081001033**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**TAHUN 2012**

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama mahasiswa : Yudhi Endrya Putra  
Nim : 01081001033  
Jurusan : Manajemen  
Bidang studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler Pada PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis, Palembang, Sumatera Selatan.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, MBA

Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

Tanggal ujian :

Adalah benar hasil karya 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 kesarjanaaan.

Indralaya, 12 desember 2012



Yudhi Endrya Putra

01081001033

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI  
BOILER PADA PTPN UU CINTA MANIS (PERSERO), PALEMBANG.  
SUMATERA SELATAN.**

Disusun oleh:

Nama : Yudhi Endrya Putra  
Nim : 01081001033  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 28/11 2012

1 :



Dr. Agustina Hanafi, MBA

NIP. 195708291984032003

Tanggal : 10/10 2012

2 :



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021007

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PADA PTPN.VII UNIT USAHA CINTA MANIS(PERSERO)PALEMBANG,SUMATERA SELATAN.

Disusun oleh:

Nama : Yudhi Endrya Putra  
Nim : 01081001033  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian/konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

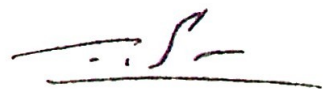
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya 19 Desember 2012,

Ketua

Anggota

Anggota



DR. Agustina Hanafi. MBA

Drs. M. Kosasih Zen

Drs. H. Supardi A. Bakri MPA

NIP 195708291984032003

NIP 19521003976021001

NIP 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua jurusan manajemen



Dr. Mohammad Adam, ME

NIP 196706241994021002

**MOTTO:**

***“Hidup Tidak Menghadiahkan Barang Sesuatupun  
Kepada Manusia Tanpa Bekerja Keras.”***

**Kupersembahkan kepada yang**

**Terkasih:**

- **Ayah dan Ibuku**
- **Adik ku**
- **Sahabat-Sahabatku**
- **Almamaterku**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT. Berkat rahmat dan karunia-NYA lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler Pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis, Palembang, Sumsel. serta tidak lupa juga shalawat dan salam penulis senantiasa junjungkan kepada nabi besar kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya, para keluarga dan para pengikutnya hingga akhir zaman. 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 apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi boiler pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Cinta Manis (Persero), Palembang, Sumsel. selama penelitian dan penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala. Alhamdulillah kendala tersebut dapat diatasi atas izin ALLAH SWT serta bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua jurusan

3. sekretaris jurusan

4. para dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran

5. orang tua

penulis



Yudhi Endrya Putra

Nim. 01081001033

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler Pada PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis(persero),Palembang,Sumatera Selatan” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa juga sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan kepada nabi besar kita “ Nabi Muhammad S.A.W”.

Didalam penyusunan skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingannya, pengarahan, dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini,antara lain:

1. **Prof. Dr. Hj. Badia Rosa Parizade, MBA**, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Dr. Syamsurizal , AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Muhammad Adam, S.E, M,E**, Ketua jurusan Mnanajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Welly Nailis,SE,MM**, Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Dr. Agustina Hanafi,MBA**, Pembimbing 1 skripsi, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan ibu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. **Drs, M Kosasih M Zen, M.si**, Pembimbing II skripsi, terima kasih banyak atas dukungan, bantuan, dan masukan-masukan bapak dalam menyelesaikan skripsi ini.



7. **Drs. H. Mahyunar**, Dosen penguji ujian seminar proposal skripsi yang telah memberikan saran serta kritik untuk skripsi ini.
8. **Semua Bapak / Ibu Dosen** yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Pimpinan dan Staff karyawan PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis
10. Kedua orang tua ku yang terhormat,tersayang dan tercinta, papa (M Dahlan), mama (Yusri). Terima kasih telah memberikan yang terbaik bagi saya, memberikan dukungan moril dan materiil, berusaha dan berkorban apa saja demi kebahagiaan saya. Saya bersyukur mempunyai orang tua seperti kalian, tidak ada yang lebih baik dari kalian didunia ini, terima kasih banyak atas segala yang kalian berikan kepadaku.
11. Adik ku semata wayang Feti Hani Febriyanti, terimah kasih atas dukunganya. Dan juga untuk Hikma Sari, terima kasih atas dukungan dan motivasinya sampai selesainya skripsi ini, Tankss
12. Teman satu pembimbing akademik,(willy.sutrisno.arie.tiwi.fendra.vinny dll) semoga kedepannya kita semua sukses. AMIN
13. Teman-Teman Anak Kantin Lestari ( David.Michael.Nehem.Acik.Mamat.Surya.Agung.Boy.Peby.Jackson.Agus .Koeks.niko.dll) jaga selalu silaturahmi yah, selalu kompak,tanks atas permainan Gapleknya.dan juga kalian cepat nyusul.
14. Teman teman seperjuangan dari awal kulyah (mas Sutris.Dedek.Nehem.Koeks.Surya.Agung.Boy.) salam kompak bro.setelah

ini tidak ada yang namanya nitip KK dan absen lagi dan maaf apabila saya sudah meropotkan kalian selama kuliah dulu. Sukses bro!

15. Teman didusun (Radi.Zul.Agus.Arga.Maf.Ijal.Boteng.Memen.Baladi.aad) bangga rasanya mempunyai teman-teman seperti kalian semua.

16. Teman-teman konsentrasi SDM. Teman satu angkatan 2008 di jurusan manajemen FE Unsri.

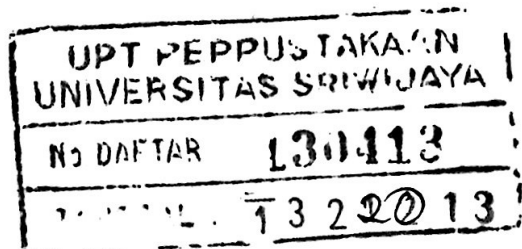
17. Staff pegawai FE Unsri, Mbak ninil, kak hendri dll, maaf kalo selama ini telah membuat repot kalian

Semoga Allah membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua,  
AMIEN

Penulis,



Yudhi Endrya Putra



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Komprehensif.....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi.....	iii
Halaman Motto Dan Persembahan.....	.iv
Kata pengantar.....	v
Ucapan terimakasih.....	.vi
Daftar Isi.....	.ix
Daftar Tabel.....	.xii
Daftar Gambar.....	.xv
Daftar Lampiran.....	.xvi
Abstraksi.....	.xvii
Abstract.....	.xviii
Riwayat hidup.....	.xix
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
 <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1. Pengertian pelatihan.....	11
2.1.1.1. Jenis-jenis peiatihan.....	14

2.1.1.2.tujuan pelatihan.....	17
2.1.1.3.manfaat pelatihan.....	20
2.1.1.4.syarat-syarat pelatihan.....	21
2.1.1.5.tolak ukur metode pelatihan.....	22
2.1.1.6. kendala- kendala pelatihan.....	23
2.1.2. Pengertian Kinerja.....	24
2.1.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja.....	25
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	26
2.1.2.3.jenis-jenis penilaian kinerja.....	29
2.1.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	31
2.1.2.5. aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja.....	32
2.1.2.6 kendala-kendala dalam penilaian kinerja.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	36

### III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.3 Uji Instrumen.....	38
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	39
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	42

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.1 Profil Responden.....45  
4.2 Pengujian Kuesioner.....49  
4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....76  
4.4 Pembahasan.....79

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....81  
5.2 Saran.....81

**DAFTAR PUSTAKA.....82**

**LAMPIRAN.....83**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelatihan karyawan.....	6
Tabel 1.2 Data tingkat disiplin karyawan.....	7
Tabel 1.3 Data total produktivitas.....	7
Tabel 4.1 Frekuensi profil responden berdasarkan jenis kelamin karyawan.....	46
Tabel 4.2 Frekuensi profil responden berdasarkan status kawin.....	46
Tabel 4.3 Frekuensi profil responden berdasarkan lama kerja.....	47
Tabel 4.4 Frekuensi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	47
Tabel 4.5 Frekuensi profil responden berdasarkan umur.....	48
Tabel 4.6 Tabel uji validitas pelatihan .....	50
Tabel 4.7 Tabel uji validitas Kinerja.....	51
Tabel 4.8 Tabel uji reabilitas.....	52
Tabel 4.9 Jawaban pertanyaan mengenai selesainya pelatihan peserta merasa ada semangat baru dan keinginan untuk melakukan perubahan yang lebih baik atas kinerja.....	53
Tabel 4.10 Jawaban pertanyaan mengenai pelatihan yang dilakukan Melalui simulasi, game, dan kelompok mudah dipahami peserta.....	54
Tabel 4.11 Jawaban pertanyaan mengenai peserta pelatihan dapat Mempraktekkan apa yang diperoleh pada saat pelatihan Kedalam pekerjaan.....	55
Tabel 4.12 Jawaban pertanyaan mengenai instruktur yang memberikan Pelatihan orang yang mampu menguasai materi dan mampu Mentransfer dengan baik dan mudah diserap peserta.....	56
Tabel 4.13 Jawaban pertanyaan mengenai instruktur menggunakan cara Yang efektif untuk membuat pelatihan lebih menarik.....	56

Tabel 4.14 Jawaban pertanyaan mengenai instruktur pelatihan biasanya Orang dalam,dan ada kalanya orang luar.....	57
Tabel 4.15 Jawaban pertanyaan mengenai fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan selama mengikuti pelatihan memuaskan dan sangat Membantu dalam meningkatkan pemahaman peserta.....	58
Tabel 4.16 Jawaban pertanyaan mengenai gangguan teknis selama pelatihan Berpengaruh terhadap materi dan penerapannya Dalam pekerjaan sehari-hari.....	59
Tabel 4.17 Jawaban pertanyaan mengenai penggunaan media (audio visual) dalam pelaksanaan pelatihan memadai.....	60
Tabel 4.18 Jawaban pertanyaan mengenai pelatihan yang dibutuhkan Ditetapkan oleh pengguna dan penyelenggara.....	60
Tabel 4.19 Jawaban pertanyaan mengenai pelatihan yang diberikan sesuai dengan Tuntutan tugas dan tanggung jawab peserta.....	61
Tabel 4.20 Jawaban pertanyaan mengenai metode penyampaian pelatihan Mudah dimengerti peserta pelatihan.....	62
Tabel 4.21 Jawaban pertanyaan mengenai dana pelatihan termasuk dalam Anggaran investasi rutin perusahaan.....	63
Tabel 4.22 Jawaban pertanyaan mengenai tidak adanya dana pelatihan merupakan Kerugian dan kemunduran dari perusahaan.....	63
Tabel 4.23 Jawaban pertanyaan mengenai biaya pelatihan dianggarkan Dalam RKAP setiap tahunnya sesuai kebutuhan pelatihan.....	64
Tabel 4.24 Kesimpulan responden terhadap pertanyaan pelatihan.....	65

Tabel 4.25 Jawaban pertanyaan hasil pekerjaan yang dikerjakan	
Sudah baik dan sesuai.....	66
Tabel 4.26 Jawaban pertanyaan keputusan yang baik 80% perintah,20%	
Inisiatif diri sendiri.....	67
Tabel 4.27 Jawaban banyaknya pekerjaan yang dilakukan masing-masing	
Pegawai telah sesuai.....	68
Tabel 4.28 Jawaban pertanyaan kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan..	68
Tabel 4.29 Jawaban pertanyaan pegawai hadir setiap hari ditempat kerja	
Selama jam kerja.....	69
Tabel 4.30 Jawaban pertanyaan kenyamanan bekerja berpengaruh dalam	
Mengurangi rasa malas karyawan dalam bekerja.....	70
Tabel 4.31 Jawaban pertanyaan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu.....	70
Tabel 4.32 Jawaban pertanyaan laporan pekerjaan penting setiap bulannya	
Disampaikan tepat waktu.....	71
Tabel 4.33 Jawaban pertanyaan antar pegawai dapat bekerja sama dengan baik..	72
Tabel 4.34 Jawaban pertanyaan karyawan berusaha menyesuaikan diri	
Dengan rekan kerja yang dibentuk oleh atasan meskipun	
Merasa tidak senang dengannya.....	72
Tabel 4.36 Tabel Model Summary.....	76
Tabel 4.23 Tabel Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.24 Tabel Coefficients.....	78



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Perbedaan Pelatihan Dan Pendidikan.....	17
Gambar 2.2 Tujuan Umum Dan Tujuan Khusus Pelatihan.....	20
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1 kuesioner

Lampiran 2 Hasil Pengelolaan SPSS

Lampiran 3 Surat Persetujuan Pengambilan Data

Lampiran 4 Lembar Konsultasi

## ABSTRAKSI

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Boiler Pada PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis(Persero),Palembang.Sumatera Selatan.**

Oleh

**Yudhi Endrya Putra**

Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan divisi boiler pada PTPN VII Unit Usaha Cinta Manis(Persero),Palembang.Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah karyawan divisi boiler yaitu sebanyak 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana yang berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Adapun hasil penelitian ini adalah bahwa pelatihan berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti disiplin,kompensasi,motivasi,gaya kepemimpinan,dan budaya organisasi. artinya pengaruh pelatihan terhadap kinerja relatif terhadap kinerja sehingga perusahaan perlu mencari solusi yang tepat supaya kedepannya kegiatan pelatihan dapat bermanfaat besar bagi peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Pelatihan,Kinerja Karyawan**

#### **Pembimbing Skripsi**

Ketua



**Dr. Agustina Hanafi, MBA**  
NIP 195708291984032003

Anggota



**Drs. Kosasih M Zen, Msi**  
NIP 19521003976021001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. Mohamad Adam, ME**  
NIP 196706241994021002

## ABSTRACT

*Effect Of Employee Performance Training In PTPN VII Boiler Division Business Unit  
Cinta Manis (Persero),Palembang.South Sumatera.*

By :

*Yudhi Endrya Putra*

*Training is a systematic process to change the behavior of employees to achieve organizational goals. Training related to the skills and abilities of employees on the job.*

*This study aimed to determine whether the effect of training on employee performance in the boiler division PTPN Business Unit VII Cinta Manis (Persero)Palembang.South Sumatera. In this study, the sampled is the boiler division employees 40 people. The analysis technique used is simple linear regression analysis method which is useful to know the relationship between the dependent variable and the independent variables. The results of this study is that the small effect of training on employee performance.*

*It is influenced by external variables that are not measured in this study such as discipline, compensation, motivation, leadership style, and organizational culture. means that the effect of training on performance relative to the performance so that the company needs to find the right solution so that future training activities can be of huge benefit to improving employee performance.*

**Keywords:** *Training, Employee Performance*

Thesis Supervisor

Chairman



Dr. Agustina Hanafi, MBA  
NIP 1957082919840320003

Member



Drs. Kosasih M Zen, Msi  
NIP 19521003976021001

Knowing,

Chairman Of The Management Department



Dr. Mohammad Adam, SE, M.E  
NIP 196706241994021002

## **RIWAYAT HIDUP**

**Nama : Yudhi Endrya Putra**

**Jenis Kelamin : Laki-Laki**

**Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Batu/21 Desember 1989**

**Agama : Islam**

**Status : Mahasiswa**

**Alamat Rumah (Orang Tua) : Jln Merdeka No 05 Rt 05 Tanjung Batu .Oi**

**Alamat Email : yudhiendrya@yahoo.com**

### **Pendidikan Formal :**

**Sekolah Dasar : SDN 03 Tanjung Batu**

**SLTP :SLTP N 01 Tanjung Batu**

**SMU :SMAN 01 Tanjung Batu**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Sejak tahun 2003, AFTA (Asean Free Trade Area) telah diberlakukan secara bertahap di lingkungan negara negara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik akan dilaksanakan, tantangan bagi setiap perusahaan adalah untuk menyiapkan diri untuk menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal, sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dalam era globalisasi sekarang ini yang semakin ketatnya persaingan di dunia bisnis, maka setiap perusahaan diuntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif tersendiri supaya tidak tertinggal dari para perusahaan pesaing. Salah satu cara yang di tempuh perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif tersebut adalah dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan suatu peran penting dalm mendorong kesetian karyawan dan membuat perusahaan mampu menanggapi perubahan-perubahan secara lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja

lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja pendidikan yang bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja pendidikan untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. *Management thought* yang dikemukakan Taylor, bahwa tenaga kerja membutuhkan latihan kerja yang tepat. Teori ini sangat tepat untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggungjawab bekerja, sehingga dalam menyelesaikan tugas jabatan lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2006:280) “pelatihan merupakan proses mengajarkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk karyawan baru dan karyawan lama untuk melakukan pekerjaan”.

Sikula dalam Sumantri (2000:2) ”mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis

dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”.

Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” Rivai (2004:226).

Menurut Mangkunegara (2005: 9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2001:34) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15) “memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau



kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005:1) “yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Menurut Simamora ( 338 : 2004 ) “ penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”  
Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja, juga mutlak dilakukan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pelatihan karyawan tersebut, Sistem penilaian kinerja pegawai ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang digunakan sebagai instrumen untuk menilai dan mempengaruhi sifat sifat yang berkaitan dengan pekerjaan mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yadang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap

pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya, oleh karena itu kinerja harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilain kinerja.

PT Perkebunan Nusantara VII UU Cinta Manis (persero) Palembang, Sumatera Selatan yang bergerak di bidang perkebunan tebu yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara( BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya disektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam pelaksanaan pelatihan supaya keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah di selesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan probabilitas perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis adalah satu dari 27 Unit usaha PTPN VII yang mengusahakan produksi tebu dan pabrik yang beroperasi di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan ilir Sumatera Selatan dengan lahan seluas 21.358 Ha. (Sumber: laporan tahunan 2009-PTPN VII).

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) unit usaha cinta manis dalam enam tahun terakhir mengalami ketidak stabilan dalam hal hasil produksi perusahaan,

yaitu adanya penurunan hasil produksi perusahaan dalam enam tahun belakangan ini karena kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan,

berikut merupakan tabel daftar pelatihan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis dalam enam tahun terakhir.

TABEL 1.1

Pelatihan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis dalam enam tahun terakhir dari tahun 2006 s/d 2011

Tahun	Jumlah peserta	Nama pelatihan	Penyelenggara	Tempat	Lama
2006	-	-	-	-	-
2007	-	-	-	-	-
2008	-	-	-	-	-
2009	9 orang	Operator pesawat uap	Departemen tenaga kerja dan tranmigrasi RI	Jakarta	5 hari
2010	-	-	-	-	-
2011	10 orang	Operator pesawat uap	Departemen tenaga kerja dan tranmigrasi RI	Jakarta	5 hari

*Sumber ; PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis*

Dari data diatas pemberian pelatihan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis baik itu karyawan baru maupun karyawan lama yang tidak terprogram secara baik oleh perusahaan, dalam enam tahun terakhir pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan yaitu hanya pada tahun 2009 dan tahun 2011 saja, sisanya pada tahun 2006, 2007, 2008 dan 2010 tidak ada pelatihan yang di berikan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

Unit Usaha Cinta Manis pada karyawannya. Hal ini terlihat dengan tidak stabilnya produktivitas perusahaan dari tahun ke tahunnya.

TABEL 1.2

Data tingkat disiplin kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis pada tahun 2012.

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Kehadiran seharusnya (orang)	Kehadiran kenyataan (orang)	Persentasi (%)
Januari	55	55	48	26,4
Februari	55	55	46	25,3
Maret	55	55	48	26,4
April	55	55	42	23,1
Mei	55	55	50	27,5
Juni	55	55	44	24,2

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Cinta Manis

Dari data tingkat kehadiran karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis pada tahun 2012, tidak semua karyawan hadir sepenuhnya tiap bulannya selama tahun 2012.

TABEL 1.3 TOTAL PRODUKSI

TAHUN	PRODUKSI (kg)
2006	59.151.300
2007	51.765.000
2008	54.866.950
2009	54.603.900
2010	52.400.300
2011	39.357.750

Sumber: PT perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis

Dilihat dari total produksi perusahaan dalam enam tahun terakhir, perusahaan mengalami naik turun produksi tiap tahunnya. Sejalan dengan produksi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis yang dari tahun ke tahunnya mengalami naik turun total produksi, hal ini juga tak lepas dari kurangnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, fenomena ini dapat dilihat dari pemberian pelatihan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis baik itu karyawan baru maupun karyawan lama yang tidak terprogram secara baik oleh perusahaan, Perusahaan hanya melakukan pelatihan yang sifatnya resmi atau pelatihan yang terencana yang di berikan oleh instansi tertentu yang mempunyai hubungan dengan perusahaan dan itu pun hanya diberikan kepada karyawan lama, tetapi pelatihan yang diberikan instansi dan perusahaan kepada karyawannya tidak *continue* (terus menerus) setiap tahunnya dilakukan perusahaan. Sedangkankan pelatihan secara internal yang diberikan perusahaan untuk karyawan baru masih sangat minim sekali dan tidak terprogram dengan baik, pelatihan yang ditujukan untuk karyawan baru di arahkan oleh senior karyawan baru itu sendiri dan hanya dilakukan pada saat dilapangan atau *on the job training*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang tidak terprogram dengan baik oleh perusahaan dapat menjadikan kinerja (produktivitas) karyawan menjadi tidak stabil dan cenderung menurun.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk Skripsi yang di beri judul **Pengaruh Pelatihan terhadap**

**kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII UU Cinta Manis (persero)  
Palembang, Sumatera Selatan.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

**Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT  
Perkebunan Nusantara VII UU Cinta manis Palembang, Sumatera  
Selatan?**

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan **PT Perkebunan Nusantara VII UU Cinta manis Palembang, Sumatera Selatan.**

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat praktis :**

bahan masukan bagi karyawan **PT Perkebunan Nusantara VII UU Cinta manis Palembang, Sumatera Selatan** dalam masalah pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Bagi perguruan tinggi khususnya **Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam rangka daftar pustaka maupun referensi penelitian selanjutnya

## **2. Manfaat teoritis :**

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan bahan perbandingan dalam penelitian dan dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan, dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Dedi. 2005. *Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional CV.Armis Adventuring*. Skripsi, Unsri, Palembang
- Dale, Margaret A. 2003. *Meningkatkan Keterampilan Manajemen*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irsan, 2008. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PD.Aneka Elektronika Palembang*. Skripsi, Unsri, Palembang
- Jurnal-SDM.blogspot.com
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan*. Tesis, Usu, Medan
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : PT Mandar Maju
- Rizki, Dian Yanuari. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Financial Consultant Di PT. Platon Niaga Berjangka*, Skripsi, Unsri, Palembang
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPF
- <http://www.isi-dps.ac.id/wp-content/uploads/2009/04/pp30-1980.pdf>.