

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MAINTENANCE PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR PANGKALAN KERINCI KANAN KABUPATEN PELALAWAN

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

DANY SETIAWAN M

145210245

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN MAINTENANCE PADA PT. INTI INDOSAWIT SUBUR PANGKALAN KERINCI KANAN KABUPATEN PELALAWAN

Oleh

DANY SETIAWAN M

NPM : 145210245

Penelitian ini ditujukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner penelitian kemudian di tabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) terlihat bahwa keeratan hubungan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sedang. Uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan yang karena pelatihan yang dilakukan sesuai dengan sasaran dan kebutuhan perusahaan. Besar pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan tidak terlalu besar. Hal ini dikarenakan pelatihan lebih diprioritaskan bagi karyawan baru atau karyawan tertentu saja walaupun juga ada pada karyawan yang sudah berpengalaman yaitu untuk menambah wawasan baru kepadanya, sehingga pelatihan bukanlah hal yang paling utama dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan masih banyak hal lain yang juga memiliki pengaruh yang besar misalnya reward, kompensasi dan lain sebagainya.

Kata Kunci : *Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamiin

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi ini dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Maintenance Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan Sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Shalawat beriringan salam senantiasa tercurah selalu kepada junjungan alam Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam rangka penyusunan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dorongan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi, SH., Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

4. Ibu Eva Sundari, SE., MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
5. Bapak Drs. Asril, MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
6. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
7. Bapak Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S,MM. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Dessy Mardianty, S.E., MM. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan petunjuk serta saran kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
9. Buat Ayah dan Ibu tercinta serta sanak saudara yang mendukung saya dalam menulis Skripsi ini.
10. Seluruh Staf dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama perkuliahan.
11. Kepada teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan masukan, semangat dan motivasi dalam penulisan Skripsi ini.

Atas segala peran dan partisipasi yang telah diberikan tersebut, mudah-mudahan Allah SWT memberikan ganjaran yang setimpal dan diterima disisinya sebagai amal shaleh. Semoga Skripsi ini bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Penulis,

Dany Setiawan M

NPM. 145210245



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I : PENDAHULUAN	vi
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Prestasi Kerja	10
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	10
2.1.2. Teori – Teori Prestasi	11
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
2.1.4. Indikator - Indikator Prestasi Kerja.....	16
2.2. Pelatihan	17
2.2.1. Pengertian Pelatihan	17
2.2.2. Pentingnya Pelatihan dalam peningkatan SDM.....	19
2.2.3. Tujuan Pelatihan	20
2.2.4. Komponen-komponen Pelatihan.....	22
2.2.5. Faktor-faktor Pelatihan	23
2.2.6. Komponen Pelatihan.....	25
2.2.7. Prinsip Pelatihan	27
2.2.8. Indikator Pelatihan Kerja	28
2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	30
2.4. Penelitian Terdahulu	31
2.5. Kerangka Penelitian	32
2.6. Hipotesis	32

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	33
3.2. Operasional Variabel.....	33
3.3. Populasi dan Sampel	34
3.4. Jenis dan Sumber data.....	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Perusahaan.....	43
4.2. Visi Dan Misi	43
4.3. Struktur Organisasi.....	45
4.4. Uraian Tugas	45
4.5. Aktivitas Perusahaan.....	48

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden	49
5.2 Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	53
5.3 Analisis Deskriptif Prsetasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	71
5.4 Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerjaKaryawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	89
5.5. Pembahasan	97

BAB VI : PENUTUP

6.1. Kesimpulan	99
6.2.Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kayawan Sesuai Bidang Pekerjaan	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Oprasional Variabel	33
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	49
Tabel 5.2	Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	50
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	51
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	42
Tabel 5.5	Pendapat Responden Mengenai Pendidikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	54
Tabel 5.6	Pendapat Responden Mengenai Kompetensi Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	56
Tabel 5.7	Pendapat Responden Mengenai Semangat Mengikuti Pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	58
Tabel 5.8	Pendapat Responden Mengenai Seleksi Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	59
Tabel 5.9	Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Tujuan Materi Yang Disampaikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan	Kabupaten Pelalawan
Tabel 5.10	Pendapat Responden Mengenai Penetapan sasaran pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	62

Tabel 5.11	Pendapat Responden Mengenai Pensosialisasian Tujuan Pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	64
Tabel 5.12	Pendapat Responden Mengenai Memiliki Sasaran Yang Jelas Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	65
Tabel 5.13	Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	67
Tabel 5.14	Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Pengetahuan Dan Tingkah Laku Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	69
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	70
Tabel 5.16	Pendapat Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	72
Tabel 5.17	Pendapat Responden Mengenai Kesetiaan Terhadap Perusahaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	74
Tabel 5.18	Pendapat Responden Mengenai Tingkat ketelitian Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	75
Tabel 5.19	Jawaban Responden Pencapaian Target Yang Dihasilkan Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	77
Tabel 5.20	Pendapat Responden Mengenai Kejujuran Dalam Bekerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	79
Tabel 5.21	Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Terhadap Hasil Pekerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan	80

Tabel 5.22	Pendapat Responden Mengenai Hasil Kerja sama dengan rekan kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	82
Tabel 5.23	Pendapat Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	84
Tabel 5.24	Pendapat Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	86
Tabel 5.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.....	87
Tabel 5.26	Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan kerja.....	90
Tabel 5.27	Hasil Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Prestasi Karyawan	91
Tabel 5.28	Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 5.29	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	93
Tabel 5.30	Hasil Analisis Korelasi (R)	94
Tabel 5.31	Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi	95
Tabel 5.32	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	95
Tabel 5.33	Hasil Uji t (Uji Parsial)	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan	4



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap Perusahaan memiliki upaya bersaing yang tinggi salah satu langkah yang di ambil agar perusahaan bisa bersaing yakni melakukannya pelatihan bagi karyawan baru maupun yang lama untuk mendapatkan karyawan yang bermoral, terampil dan dapat memiliki kualitas yang baik agar mencapai tujuan yang telah di berikan oleh perusahaan tertentu bisa dalam bentuk kualitas produksi, menjadikan karyawan yang profesional dan menjadikan karyawan yang berprestasi di bidangnya. Hal ini dilakukan agar pelatihan yang diberikan akan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya dan memudahkan pekerjaan karyawan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama untuk menghasilkan keunggulan yang kompetitif untuk memajukan suatu perusahaanitu sebabnya setiap perusahaan melakukan pelatihan kepada setiap karyawannya.

Sumber daya manusia memainkan peran paling penting dan potensial dalam keberhasilan bisnis. Harus diingat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam perencanaan, organisasi, dan pengambilan keputusan kegiatan perusahaan.

Keberhasilan dan performakaryawan dalam suatu pekerjaan banyak di tentukan oleh tingkat kompetensi dan profesionalisme terhadap pekerjaan yang

akan di lakukannyaoleh karena itu setiap perusahaan memberikan interview dan training bagi setiap karyawan yang ingin bekerja.

Proses training ini bertujuan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan karyawan agar sesuai yang diharapkan perusahaan. Sebuah perusahaan diwajibkan untuk mampu memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai atau dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan oleh upah, kompensasi, fasilitas baik dari segi peralatan kerja, transportasi dan keselamatan jiwa agar karyawan dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, dimana system perusahaan ini mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari perusahaan.

Langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut yaitu perusahaan harus menerapkan system pelatihan (training) untuk meningkatkan kinerja karyawan. Training menjadi syarat wajib yang harus dilakukan oleh karyawan baru dalam perusahaan.

PT. Inti Indosawit Subur adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengelolaan Minyak Kelapa Sawit yang terkemuka di provinsi Riau, dan PT. Inti Indosawit Subur ini memiliki visi dan misi yaitu menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar di dunia, paling menguntungkan dengan pengelolaan terbaik dan berkesinambungan, supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang di banggakan oleh karyawannya.

Untuk dapat menjalankan operasionalnya, maka PT. Inti Indosawit Subur ini membutuhkan karyawan yang memiliki semangat kerja, keterampilan,

keuletan dan motivasi kerja yang baik, agar dapat membantu pencapaian visi dan misi dari PT. Inti Indosawit Subur.

Maka dari itu PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengambil inisiatif untuk mengelola program pelatihan karyawan. Pelatihan ini bertujuan untuk membentuk sikap dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja para tenaga penjualan.

Program pelatihan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memajukan bisnis.

Program pelatihan memberikan manfaat yang efisien bagi PT. Inti Indosawit Subur pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan seperti meningkatkan skill karyawan dan meningkatkan prestasi dalam bidang pekerjaannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. PT. Inti Indosawit Subur menyadari bahwa sumber daya manusia itu sangat penting dalam pengembangan perusahaan dan sangat membantu dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditargetkan perusahaan.

Oleh karna itu, PT. Inti Indosawit Subursangat mengutamakan kenyamanan dan kepentingan dari karyawannya, karena kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat akan sangat mempengaruhi dari kinerja pada karyawan.

Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja baik dari segi pekerjaan, tugas, pemimpin dan jadwal dari bekerja dan ataupun kenyamanan bersosialisasi dengan karyawan lain akan dapat menjadikan karyawan tersebut bekerja dengan memuaskan yang di harapkan perusahaan.

Selain kenyamanan karyawan, pelatihan ini bertujuan untuk karyawan yang baru dan memiliki pengalaman kerja yang minim, dan seorang pemimpin juga harus dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahannya atau karyawannya.

Berikut jumlah karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci:

Tabel 1.1
Jumlah Kayawan Sesuai Bidang Pekerjaan

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Penerimaan Bahan Baku	24
3	Kerani Timbang	20
4	Kerani Produksi	45
5	Pengiriman/Eksport	15
6	Maintenance	30
7	Laboratorium	15
8	Limbah	7
9	Pengawas/Operator	8
10	Harian Kebersihan	19
11	Staf Kantor	33
Total		216

Sumber : PT. Inti Indosawit Subur Pada Tahun 2018

Maintenance atau pemeliharaan yaitu suatu gabungan dari berbagai hal yang dilakukan untuk merawat atau memperbaikinya suatu fasilitas peralatan

agar senantiasa dapat di gunakan untuk produksi secara efisien dan efektif yang telah di tetapkan.

Dalam program maintenance masa lalu dan masa kini dalam perusahaan mengartikan maintenance yaitu suatu tindakan pemeliharaan mesin atau alat-alat pabrik dengan memperbaharui usia pakai mesin dengan memperbaiki yang masih layak pakai.

Mesin adalah alat utama bagi pemeliharaan dan bagi produksi suatu perusahaan. Pemeliharaan sangat menyedot biaya, karena bagian produksi selalu bekerja bahkan terkadang melebihi standarnya tetapi dari produksi inilah dasar untuk menghasilkan sesuatu dalam perusahaan. Dalam garis besar sebuah produk yang dihasilkan oleh manusia, tidak ada yang sempurna dalam artian tidak berjangka waktu lama, waktu penggunaannya bisa diperpanjang dengan dilakukannya perbaikan yang masih layak di gunakan hal inilah dimaksud dengan pemeliharaan.

Oleh sebab itu sangat berguna kegiatan pemeliharaan ini, hal ini meliputi kegiatan pemeliharaan dan perawatan pada peralatan produksi/mesin. Adapun jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan bagian maintenance:

1. Total Productive Maintenance (TPM): Merupakan sistem manajemen mutakhir yang mampu mendorong efisiensi produksi secara drastis.
2. Autonomous Maintenance (Pemeliharaan Mandiri): Materi dimana para operator harus bisa merawat atau memelihara mesin/alat dalam batas tertentu.

3. Preventive Maintenance (Perencanaan): Sistem pemeliharaan yang bisa diandalkan untuk menekan terjadinya gangguan mendadak pada peralatan pabrik.
4. Optimalisasi Pemeliharaan Preventif: Sistem pemeliharaan mesin yang dilakukan secara time based atau berdasarkan pada kondisi alat atau condition based.
5. From PM to TPM (Dari Preventive Maintenance menuju Total Productive Maintenance): Pelatihan tentang strategi perusahaan yang masih menggunakan metode PM, menuju ke metode TPM yang lebih baik.
6. Reliability Centered Maintenance (Pemeliharaan Berbasis Keandalan): Materi ini mengajarkan kepada operatornya harus bisa berfikir dan bertindak kedalam suatu sistem yang memandang sebuah asset fisik secara mendalam dan komprehensif.
7. Maintenance Planner Development (Training Untuk Perencana Pemeliharaan): Membantu para operator untuk lebih memahami lagi mengenai perencanaan pemeliharaan dari asset yang ada.
8. Reliability: Materi yang berguna bagi para operator yang ingin mempelajari cara menganalisa Reliability terhadap alat atau perlengkapan di satuan kerjanya.
9. Risk Assesment & Management By FMEA: Materi dimana operator dapat menentukan, mengidentifikasi, dan mengeliminasi hal-hal yang dilihat berpotensi untuk terjadinya kegagalan, masalah, dan yang lainnya.

Meningkatkan prestasi karyawan yang diharapkan dapat menghasilkan kerja yang dapat meningkatkan output serta kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengadakan penelitian. Adapun judul yang akan diteliti oleh penulis yaitu **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Pelatihan ini hanya menguji apakah pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur, pangkalan Kerinci Kanan, Kabupaten Pelalawan.

Dalam konteks yang diuraikan di atas, tema utama dari subjek utama adalah: Apakah pelatihan berdampak pada prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam pemberian pelatihan kepada karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini harus mencakup pertimbangan pelatihan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Bagi penulis penelitian ini, tujuannya adalah untuk menyampaikan pemahaman dan menjadi contoh nyata dari kombinasi konsep pelatihan dan prestasi kerja karyawan.
- c. Untuk Peneliti Selanjutnya untuk memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

1.4.Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan beberapa hal latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dari bab ini dijelaskan mengenai telaah pustaka, hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, dan analisa data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

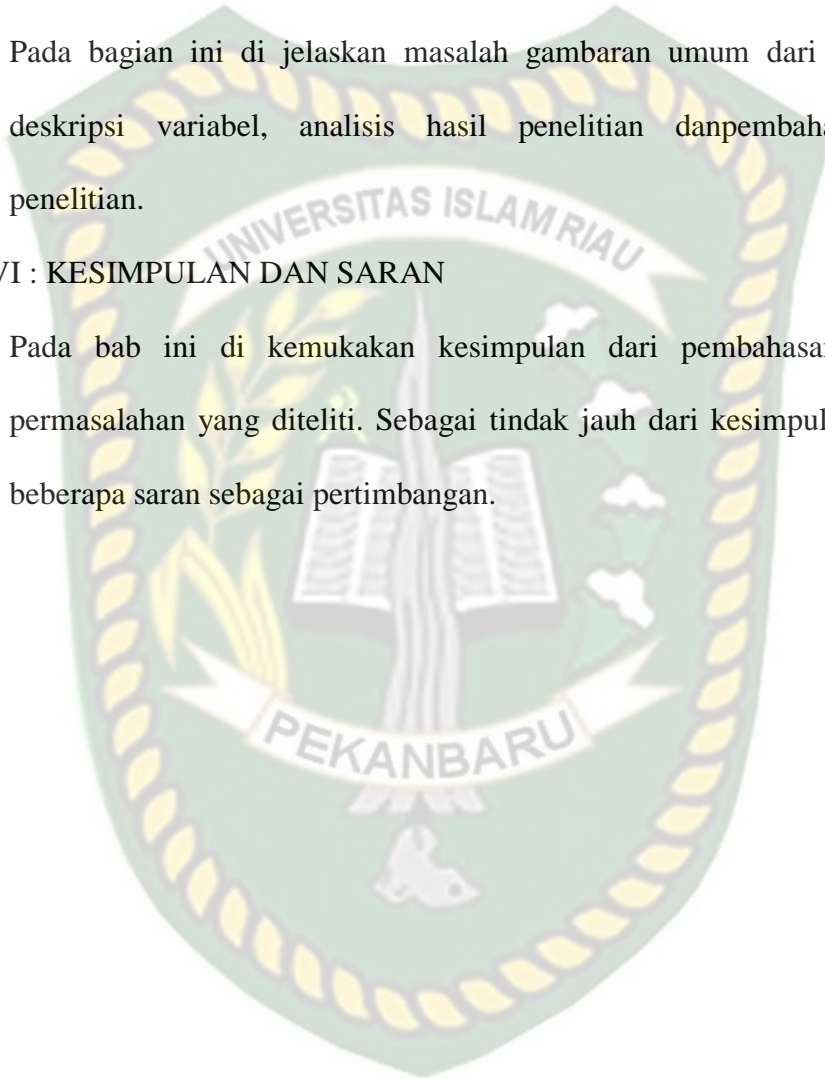
Berisikan tentang sejarah singkat berdirinya PT. Inti Indosawit Subur Pkl. Kerinci Kab. Pelelawan, struktur organisasi serta aktifitas perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Pkl. Kerinci Kab. Pelelawan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini di jelaskan masalah gambaran umum dari responden, deskripsi variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini di kemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak jauh dari kesimpulan, penulis beberapa saran sebagai pertimbangan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. ”

T. Hani Handoko (2007 : 135), dalam mengungkapkan “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan saran ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerjaan adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pekerjaan yang

dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tujuan yang ditentukan.

2.1.2. Teori – Teori Prestasi

Teori permintaan tingkat lanjut oleh David Mc Clelland (1974) disebut teori kinerja. Menurut teori ini, tiga elemen dasar dapat digunakan untuk memotivasi orang lain untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka, yaitu:

1. Need for achievement

Kebutuhan untuk sukses dapat dilihat pada tingkat kesempurnaan seseorang. Kebutuhan ini terkait erat dengan pekerjaan dan mengarah pada perilaku upaya untuk mencapai keberhasilan tertentu.

2. Need for affiliation

Artinya, kebutuhan akan kehangatan dan dorongan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini terkait dengan perilaku membangun hubungan intim dengan orang lain.

3. Need for power

Kebutuhan untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini berarti bahwa orang yang bersangkutan kurang peduli dengan perasaan orang lain.

Seperti yang dijelaskan dalam kehidupan sehari-hari. Jika perilaku individu didukung oleh tiga kebutuhan, perilaku individu yang didukung oleh kebutuhan kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan hal yang inovatif dan kreatif, jika karyawan ingin mendapatkan prestasi kerja yang tinggi maka wajib para setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan dari pada prestasi itu seperti berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif. Karyawan ini hanya memikirkan kebutuhan dirinya saja, tidak memandang karyawan lainnya seperti menganggap temannya adalah saingannya.
- b. Mencari timbal balik tentang perbuatannya, jika karyawan sudah memiliki prestasi yang baik misalkan telah mencapai suatu target perusahaan, jika karyawannya telah berkinerja baik, ia telah mencapai target perusahaan, maka karyawan tersebut tentunya ingin mendapatkan feed back atau umpan balik seperti adanya promosi jabatan dan naiknya bonus yang diberi oleh perusahaan.
- c. Berani mengambil resiko yang cukup dalam yang akan di lakukannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi, maksudnya karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan melihat resiko yang tidak terlalu berat sehingga apabila terjadi kesalahan maka masih ada peluang untuk meningkatkan prestasi dan tidak terlalu fatal akibatnya. Karyawan ini hanya memikirkan kebaikan dirinya tidak memikirkan resiko yang ditanggung temannya.
- d. Berani bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Jika melakukan sesuatu harus berani menyelesaikannya dan bertanggung jawab sepenuhnya.

Hasil uraian di atas dari teori ini menunjukkan bahwa kepuasan dengan pekerjaan seseorang sangat dipengaruhi oleh apa yang disebut faktor kepuasan.

Faktor kepuasan ini muncul dalam pekerjaan dan menciptakan perasaan puas, rasa hormat, berprestasi dan memiliki kemajuan pesat karena telah melakukan pekerjaan yang sangat penting dan memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang dia lakukan.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pendapat Edy Sutrisno, orang-orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, temperamen (perilaku) dan minat pekerja. Mereka yang menonjol tentu memiliki kapasitas, temperamen, dan minat profesional yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Kejelasan dan penerimaan penjelasan tentang peran karyawan. Siapa pun yang melakukannya pasti akan lebih memilih penjelasan tentang perbaikan bug dan dapat menerima penjelasan yang diberikan untuk kinerja tinggi.
- c. Tingkat motivasi di tempat kerja. Setiap orang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, mereka juga memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi untuk bekerja, karena dengan motivasi, mereka dapat mencapai atau mengejar tujuan yang telah ditetapkan untuk diri mereka sendiri dan mereka, untuk kesuksesan bisnis. Sementara setiap faktor mungkin juga penting, kombinasi dari ketiga faktor ini menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Byer dan Rue dalam buku Edy Sutrisno, mengemukakan adanya dua Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individual yang dimaksud adalah:

1. Upaya (upaya) yang menunjukkan serangkaian sinergi fisik dan mental yang digunakan untuk melaksanakan pergerakan tugas.
2. Keterampilan, yaitu karakteristik pribadi yang diperlukan untuk melakukan tugas.
3. Eksekusi, yaitu, semua perilaku dan aktivitas yang dianggap perlu oleh individu untuk melakukan tugas.

Berikut faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja ialah :

1. Kondisi fisik. Kondisi fisik yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan juga meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.
2. Peralatannya, ada lahan yang lengkap, sehingga mempengaruhi pekerjaan masing-masing karyawan
3. Waktu: jika karyawan dapat bekerja dan melakukan tugas tepat waktu, ini juga mempengaruhi hasil pekerjaan mereka dan dapat mencapai tujuan yang ditentukan.
4. Peralatan, ketersediaan peralatan, tergantung pada apa yang dibutuhkan, sehingga juga merupakan salah satu pendukung kesuksesan bisnis.
5. Pendidikan, tingkat pendidikan yang baik memengaruhi pekerjaan setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.
6. Pantau dengan pengawasan yang cermat, sehingga karyawan tahu mana yang berjalan dan mana yang tidak.
7. Desain organisasi: ini mempengaruhi karyawan yang paling banyak bekerja, karena dengan adanya desain organisasi ini, setiap organisasi pasti akan menerima hadiah yang akan diberikan kepada karyawan yang menonjol.

8. Pelatihan, keberadaan pelatihan profesional yang ditawarkan perusahaan dihargai dalam bentuk promosi. Ini memiliki efek positif pada karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja, dan karyawan yang tidak berkinerja pasti bersaing untuk koreksi kesalahan untuk menerima kesalahan.
9. Kebahagiaan, setiap karyawan yang menonjol tentu sangat beruntung, sehingga menjadi motivasi bagi setiap karyawan yang terlalu malas bekerja untuk meningkatkan kinerja yang baik

Faktor-faktor lingkungan ini tidak secara langsung menentukan kinerja pekerjaan seseorang, tetapi mempengaruhi faktor individu atau kolektif. Mc Cormick dan Tiffin dalam buku Edy Sutrisno melaporkan pencapaian ini Pekerjaan adalah hasil dari kombinasi variabel individu dan fisik Pekerjaan, serta variabel organisasi dan sosial.

2.1.4. Indikator - Indikator Prestasi Kerja

Untuk dapat menilai perilaku mereka sendiri, sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu, kinerja pekerjaan, umumnya terkait dengan memperoleh hasil dalam standar kerja yang ditetapkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah :

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses membentuk karyawan baik dari segi keterampilan, bermoral dan berprestasi yang siap bersaing dan siap dikerjakan dimanapun sesuai keahliannya dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), ketiga syarat tersebut adalah:

- a. Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuan
- b. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berkaitan erat dengan menggali pengetahuan keterampilan dan moral untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan ini digunakan untuk menjadi salah satu dasar karyawan agar dapat lebih maju dalam segala keterampilan, moral dan berprestasi dalam pekerjaan yang dilakukan dalam suatu perusahaan tertentu.

Menurut Prof .Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. MM (dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik 2012:58) Tujuan utama Pelatihan adalah menghilangkan kelemahan dalam bekerja baik untuk saat sekarang maupun untuk menyongsong kondisi masa depan serta meningkatkan performance.

Latihan pengembangan perlu bagi perusahaan untuk menyesuaikan para karyawan untuk menyesuaikan para karyawan terhadap lingkungan bisnis yang baru dan lebih bersaing.

Oleh karena itu, pelatihan dilaksanakan setelah karyawan diterima dengan adanya latihan yang diberikan kepada karyawan untuk mempermudah tugas yang akan dilakukan karyawan sesuai dengan bidangnya. Pelatihan ditujukan untuk mempermudah karyawan melakukan pekerjaan secara lebih baik.

Selain itu, istilah pelatihan oleh Pramudyo (2007: 16) secara sederhana didefinisikan sebagai: Proses pembelajaran yang harus mengubah kinerja orang di tempat kerja. Selama proses pelatihan, kinerja yang buruk ditingkatkan untuk meningkat.

Oleh karena itu, beberapa pekerjaan yang diharapkan dapat dilakukan dengan baik oleh pekerja yang telah menjalani pelatihan.

Menurut Kaswan (2011: 2), pelatihan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan..

Menurut Wibowo (2011: 442), pelatihan sebagai investasi dalam sumber daya manusia sangat penting.

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang & Marihot (2008: 68), ada beberapa manfaat untuk melatih karyawan dan perusahaan: meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi limbah, mengurangi absensi dan pergantian karyawan, meningkatkan metode dan sistem kerja, meningkatkan tingkat pendapatan, Mengurangi biaya lembur, biaya perawatan mesin, keluhan karyawan, kecelakaan, komunikasi, keragaman karyawan, moral karyawan, dan kolaborasi.

Dari penjelasan di atas di simpulkan pelatihan adalah kegiatan yang di berikan perusahaan agar mempermudah karyawannya dalam segi wawasan, keterampilan, dan moral agar dapat bekerja sesuai yang di harapkan perusahaan dengan sikap profesional yang dimiliki sebagai karyawan.

2.2.2. Pentingnya Pelatihan Sebagai Upaya Pengembangan SumberDaya Manusia

Pelatihan sumber daya manusia adalah hal yang sangat beerpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan suatu perusaan.Pelatihan ini dapat memberi hal positif bagi karyawan dan juga perusahaan, karena dapat menjadikan karyawan lebih terampil dan bermoral begitu juga bagi perusahaan dapat lebih berkembang dan memberikan produk ataupun jasa yang berkualitas.

Adanya lingkungan bisnis, lingkungan kerja yang selalu berubah membuat perusahaan harus berinovasi, dengan adanya pelatihan sumber daya manusia ini di harapkan karyawannya dapat melakukan hal yang berbeda dari masa lalu, masa

kini dan masa yang akan datang untuk mencapai produktivitas agar perusahaan dapat tetap bertahan dan berkembang.

Dengan program pelatihan, karyawan dapat berprestasi dan terampil saat melakukan pekerjaannya, program inipun dapat mengasah keahlian karyawan dan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawabnya di masa kini maupun di masa yang akan datang.

Oleh karena itu, ada beberapa hal kenapa pelatihan menjadi syarat wajib dilakukan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia pengetahuan dan melalukan pekerjaan, setiap tahun pasti peralatan semakin maju dari sebelumnya, dengan demikian karyawan harus dapat mengikuti perkembangan dan lebih terampil.

Untuk itu perusahaan melakukan program pelatihan yang dapat mengasah dan mendidik karyawan agar dapat bekerja sesuai harapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2006:55) alasan-alasan dilaksanakannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru:

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlutujuan, aturan-aturan, dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan.

Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

2. Adanya penemuan-penemuan baru:

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya.

Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

2.2.3. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua manajemen orang. Pelatihan karyawan harus direncanakan dan dilanjutkan. Agar pengembangan dapat bekerja dengan benar, perlu membuat program pelatihan karyawan terlebih dahulu.

Para pemimpin bisnis semakin menyadari bahwa karyawan baru biasanya hanya memiliki keterampilan teoretis di bangku kuliah.

Oleh karena itu, harus dikembangkan dengan kompetensi nyata untuk menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan dalam pengembangan karyawan membutuhkan biaya yang signifikan, tetapi merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan SDM. Bagaimana karyawan yang berkualitas dan berkualitas dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan lebih baik untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang.

Pendapat Mangkunegara (2006: 52) tentang tujuan pelatihan yakni :

1. Tingkatkan apresiasi jiwa dan ideologi karyawan, agar mendapatkan kepekaan saat melakukan tugas.

2. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisinya saat ini seiring dengan meningkatnya tingkat kinerja, yang menghasilkan produktivitas dan laba yang lebih besar untuk bisnis.
3. Meningkatkan kualitas pekerjaan berarti meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang berpengetahuan luas jelas lebih baik dan membuat lebih sedikit kesalahan dalam pekerjaan Anda.
4. Pelatihan yang baik meningkatkan perencanaan tim dan dapat mempersiapkan pekerja untuk kebutuhan masa depan.
5. Meningkatkan moral Jika perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, iklim dan atmosfer organisasi akan lebih baik. Jika lingkungan kerja sehat, etika kerja juga akan meningkat.
6. Tingkatkan stimulasi agar karyawan dapat berfungsi secara optimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan. Pelatihan yang tepat dapat membantu mencegah kecelakaan di tempat kerja. Lingkungan kerja juga akan meningkat.
8. Program pelatihan yang tepat mempromosikan pengembangan pribadi karyawan dan menguntungkan kedua belah pihak, bisnis dan karyawan itu sendiri. Untuk karyawan, program pelatihan akan mengembangkan kepribadian, intelektual, dan keterampilan.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan untuk menciptakan sumber daya manusia yang

profesional untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2.2.4. Komponen-komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2001) komponen-komponen pelatihan adalah:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas
- b. Kualifikasi pelatih
- c. Kesesuaian materi pelatihan
- d. Kesesuaian metode pelatihan
- e. Persyaratan peserta pelatihan

2.2.5. Faktor-faktor Pelatihan

menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:46) Faktor-faktor yang di pengaruhi pelatihan yakni :

1. Pelatih

Pelatih sering fokus pada peningkatan keterampilan mereka; oleh karena itu, pelatih yang dipilih benar-benar perlu memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang keahlian mereka.

Menurut Manullang (2004), pelatih atau pelatih adalah salah satu variabel penentu untuk efektivitas pelatihan.

Ada tiga kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap pelatih, yaitu pengetahuan yang menyeluruh tentang subjek tersebut. Kedua, pahami berbagai metode pelatihan. Ketiga, ada keinginan untuk mengajar. Jika tidak memiliki salah satu dari kualifikasi ini, peserta tidak dapat mempresentasikan subjek yang dimaksud.

Pelatih karena itu harus dapat mengajar, menguasai materi pelatihan, menguasai metode pelatihan dan memotivasi karyawan.

2. Metode pelatihan

Metodologi pelatihan akan lebih memastikan bahwa pelatihan yang efektif dalam sumber daya manusia terjadi ketika sesuai dengan jenis bahan dan komponen magang.

Menurut Hardjana (2001), “metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training, baik secara keseluruhan maupun persepsi”. Ini berarti bahwa metode pelatihan adalah metode dan teknik komunikasi yang digunakan pelatih dalam presentasi dan implementasi proses pembelajaran oleh pelatih dan peserta.

3. Peserta

Pelatihan peserta didasarkan pada kualifikasi yang sesuai. Selain itu, peserta harus memiliki antusiasme yang tinggi untuk berpartisipasi dalam pelatihan.

4. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan tersebut, selain itu disosialisasikan pada peserta agar dapat memahami pelatihan.

Hasil-hasil yang dirasakan organisasi dari pelatihan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas, kuantitas dan produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sifat loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan pengembangan pribadi mereka.

Sedangkan hasil yang dirasakan oleh karyawan secara perorangan adalah berupa kepuasan kerja, keamanan, pengembangan duru, serta integritas pekerjaan dan keluarga.

2.2.6. Komponen Pelatihan

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah jobspecification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Menurut DR. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 51) yakni segala bentuk pelatihanyang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagaiberikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill and knowledge* bagi para karyawannya.

Hal ini dilakukan perusahaan agar para karyawan dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien.

- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.

Artinya professional Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan.

- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka.

Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

- e. peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan.

Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan.

2.2.7. Prinsip Pelatihan

Pada prinsipnya setiap kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor, misalnya latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat serta bakat, dan lain-lain.

Oleh karena itu, untuk memberi keseragaman kepada setiap pekerja, maka ketika suatu perusahaan melaksanakan suatu pelatihan, haruslah merencanakan prinsip-prinsip seperti apa yang akan dijalankan dan disesuaikan dengan kemampuan para pekerja yang akan mengikuti pelatihan tersebut.

Selanjutnya Mc Gehee, seperti yang dikutip DR. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 51), bahwa prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Materi yang diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.

- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Pelatih / pengajar / pemateri harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran.
- d. Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (*shaping*) perilaku.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, dapat dikatakan bahwa dalam pengadaan pelatihan ada lima hal yang harus dipegang teguh selama proses pelatihan itu berlangsung.

Tahapan perencanaan sebelum program pelatihan berjalan meliputi: pengidentifikasian kebutuhan program pelatihan, kemudian menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan, menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, selanjutnya menentukan metode pelatihan seperti apa yang akan dijalankan, kemudian mengimplementasikan segala perencanaan tersebut, dan terakhir mengadakan evaluasi.

2.2.8. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan

kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (measurable).

2.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dari beberapa pengertian mengenai pelatihan tersebut, sekarang jelas bahwa pelatihan diadakan sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia, yang merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus.

Menurut Handoko (2001:100) program – program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

2.4. Penelitian Terdahulu

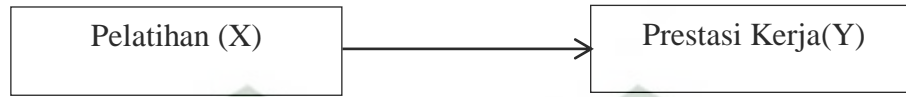
Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan seperti dijabarkan pada table berikut ini:

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wiwin, Syamsu Rizal dan SEL Ninggarwati (2010)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Teladan Prima Group	- Pelatihan - Prestasi Kerja	Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 58,8% sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain
2	Widyawaty Mashar (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu	- Pelatihan - Prestasi Kerja	Data –data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,621 + 1,333X$. Hasil uji t diperoleh T_{hitung} sebesar $15,354 > T_{tabel}$ sebesar 1,69. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja
3	Musliadi (2010)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	- Pelatihan - Pengembangan - Penempatan - Prestasi Kerja	Bahwa secara simultan pelatihan dan pengembangan serta penempatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2.5. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Rivai (2009:212)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan masalah di atas dan anggapan dasar sehubungan dengan kondisi tempat penelitian maka hipotesis yang di ambil adalah: 'Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan'.

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk menyelesaikan penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang di perlukan. Dalam hal ini telah melakukan penelitian pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.

3.1.Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data-data yang diperlukan, dalam penyelesaian penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.

3.2.Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Opesarional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan merupakan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan karyawan agar sesuai yang di harapkan perusahaan baik dari karyawan baru maupun karyawan lama. (Drs.Moh Agus Tulus,1992:88)	a. Instruktur Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pendidikaninstruktur yang memberikan pelatihan • Tingkat Kompetensi yang dimiliki oleh instruktur pelatihan 	Ordinal
	b. Peserta Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan pelatihan. • Proses seleksi peserta yang akan mengikuti pelatihan 	
	c. Materi Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian materi yang 	

	<p>d. Metode Pelatihan</p> <p>e. Tujuan Pelatihan</p>	<p>disampaikan dengan tujuan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penetapan sasaran pelatihan • Pensosialisasian tujuan pelatihan • Memiliki sasaran yang jelas • Peran pelatihan dalam meningkatkan keterampilan • Peran pelatihan dalam peningkatan pengetahuan dan tingkah laku peserta 	
<p>Prestasi Kerja(Y)</p> <p>“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Anwar PMangkunegara(2011:67)</p>	<p>a. Kualitas kerja</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Kerja sama</p> <p>d. Tanggung jawab</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dalam bekerja • Kesetiaan terhadap perusahaan • Tingkat ketelitian • Pencapaian target yang dihasilkan • Kejujuran dalam bekerja • Kepuasan terhadap hasil pekerjaan • Kerja sama dengan rekan kerja • Kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam team • Rasa tanggung jawab yang tinggi 	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian merupakan sumber data yang akan diungkap dalam penelitian. Sehingga jumlah populasi dan sampel sangat mempengaruhi perolehan dan penelitian.

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2006 : 72).

Dalam penelitian ini penulis melibatkan seluruh karyawan yang telah melakukan pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan untuk di jadikan responden. Adapun sebagai populasinya dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 216 orang.

b. Sampel

Adapun sampel dari penelitian ini jumlahkaryawan bagian Maintenance yakni 30 orang. Dengan jumlah sampel kurang dari 100 orang jadi peneliti menggunakan metode program sensus yakni seluruh karyawan yang ada pada staf kantor dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh sarana langsung dari obyek penelitian.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) yang meliputi angket tentang upah, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan yang di berikan kepada karyawan yang bertindak sebagai sampel.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang berasal dari bentuk yang sudah ada dari perusahaan yang bersangkutan atau yang telah di susun dalam bentuk dokumen yang di butuhkan dalam penelitian dalam pebelitian antara lain :

1. Jumlah seluruh karyawan yang sudah melakukan pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.
2. Visi dan misi perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.
3. Serta data lain yang dapat mendukung analisis dalam penulisan laporan hasil penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, penulis melakukan beberapa cara mengumpulkan cara dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*)

Data yang di peroleh dengan cara mewancarai langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data yang menjadi objek penelitian.

2. Pertanyaan (*Quationare*)

Menurut Sugiyono (2003: 162) menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3.6. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang benar-benar valid, yaitu yang dapat secara tepat mengungkapkan tingkat validitas variabel yang diukur.

Adapun penentuan validitas menggunakan pengukuran berdasar pada koefisien korelasi product moment yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y (pearson-r)

$\sum XY$ = Jumlah kuadrat perkalian butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

N = Jumlah subyek dalam sample yang diteliti

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dengan kata lain pengukuran tersebut menghasilkan jawaban yang konsisten. Jika nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka butir yang diuji dinyatakan reliabel. Tetapi jika nilai r_{alpha} lebih kecil dari r_{tabel} atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak reliabel, dan harus dikeluarkan dari proses berikutnya.

3. Menentukan Model Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana di dasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiono : 2012:261)

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)

a = Konstanta (harga Y bila X = 0)

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan antara penurunan variabel yang di dasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X = Variabel Bebas (Pelatihan Kerja)

ϵ = Epsilon

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Korelasi diperlukan untuk melihat pengaruh (hubungan) diantara variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (karakteristik biografis) dan variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Karena dari pengamatan dari dua variabel tersebut berskala ordinal/ranking, maka derajat korelasi dicari dengan koefisien korelasi rank spearman menurut Sugiyono (2008:356) menjabarkan korelasi rank spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk dapat memberikan interpretasi keeratan hubungan tersebut, maka dilihat pada variabel rank/koeffisien berikut:

Interval Koeffisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

5. Koeffisien Determinasi

Koeffisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koeffisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koeffisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila koeffisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu koeffisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Secara umum koeffisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koeffisien determinasi yang tinggi.

6. Uji t

Jika t hitung $>$ dari t tabel pada kolom $sig(a)$. Maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada persial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Jika t hitung $<$ dari t tabel pada kolom $sig > (a)$. Maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Berarti pada persial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Variabel X dan Y yang digunakan dalam analisis regresi ini diperoleh dari hasil kuisisioner tentang masing-masing variabel tersebut. Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban. Maka untuk itu penulis menetapkan bobot bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih menggunakan skala Likert, sebagai berikut :

1. Jawaban A yakni memiliki hasil nilai 5
2. Jawaban B yakni memiliki hasil nilai 4
3. Jawaban C yakni memiliki hasil nilai 3
4. Jawaban D yakni memiliki hasil nilai 2
5. Jawaban E yakni memiliki hasil nilai 1

Selanjutnya dibentuk dalam tabulasi data, maka data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 20. Kemudian diuraikan dan dijelaskan serta diambil kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Inti Indosawit Kebun Buatan adalah salah satu kelanjutan dari Asian Group yang mana Asia Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian agri telah mampu mengelola sumber daya alam yang berlimpah, dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Saat ini wilayah operasional Asian Agri berada di tiga provinsi di Indonesia salah satunya berada di pulau Sumatera, dengan areal konsesi seluas 100.000 Ha dan plasma seluas 60.000 Ha.

Asian Agri Group melalui anak perusahaannya PT. Inti Indosawit Subur, menjadi anggota Roundtable on Sustainable palm oil (RSPO) pada bulan Februari 2006 berkomitmen penuh untuk menerapkan prinsip dan kriteria RSPO dalam rantai produksinya, untuk memproduksi minyak sawit lestari. Asian Agri bertekad untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik bagi pelanggannya dan memenuhi standar tertinggi serta sertifikasi yang ada PT. Inti Indosawit Subur yang berada dibawah naungan Asian Agri Group 1992, PT. Inti Indosawit Subur yakin dapat melaksanakan prinsip-prinsip kelapa sawit lestari dalam operasionalnya.

4.2. Visi dan Misi

Adapun visi dari PT. Inti Indosawit Subur yaitu menjadi salah satu bisnis kelapa sawit terbesar didunia, paling menguntungkan, dengan pengelolaan terbaik dan berkesinambungan, supplier yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan oleh karyawannya. Dalam misinya yaitu:

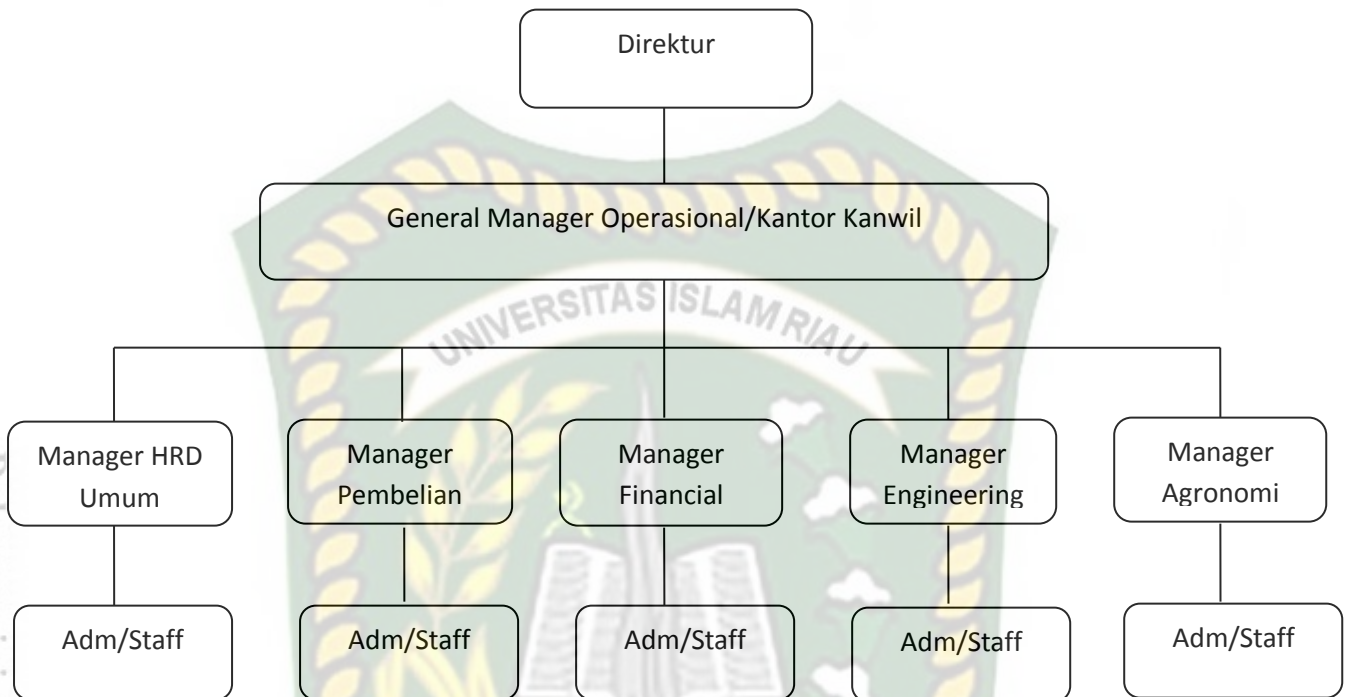
- a) Profesionalisme dengan integritas tinggi
- b) Kepemimpinan
- c) Berorientasi pada hasil kerja
- d) Memupuk kepedulian tanggung jawab terhadap lingkungan.

4.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan adalah struktur organisasi fungsional yang didalamnya terdapat pembagian kerja berdasarkan fungsinya. Dalam kegiatan operasional PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dikelola oleh Manager Akutansi/Keuangan, Manager Pembelian, dan Manager HRD/Umum yang bertanggung jawab terhadap General Manager Operasional.

Sementara itu, untuk kegiatan produksi dan agronomi dikelola oleh Estate Manager, yang masing-masing bertanggung jawab terhadap General Engineering dan General Manager Agronomi. Semua General Manager tersebut bertanggung jawab terhadap direktur, dan direktur bertanggung jawab langsung kepada Komisaris mengenai kegiatan perusahaan secara keseluruhan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. Sawit Indo Subur

4.4. Uraian Tugas (Job Description)

Uraian Tugas masing-masing di PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

1. Direktur
 - a. Menjabarkan tujuan perusahaan ke dalam kebijakan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
 - b. Meminta dan menerima laporan-laporan dari manager serta mengevaluasi tindak lanjut yang diberikan.
 - c. Mengarahkan serta membina manager dalam melaksanakan dalam tugasnya seraca efektif dan efisien.

- d. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja yang jelas antara tiap – tiap bagian dalam perusahaan.

2. General Manager Engineering

- a. Mempersiapkan dan merencanakan penyusunan anggaran biaya produksi yang berkoordinasi dengan Karyawan Engineering.
- b. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan proyek pembangunan serta fasilitas yang diperlukan pabrik.
- c. Melakukan pengawasan terhadap realisasi biaya produksi yang turut dibantu oleh mill manager.

3. General Manager Agronomi

- a. Mempersiapkan penyusunan anggaran serta kegiatan perkebunan.
- b. Melakukan pengawasan terhadap ketersediaan bahan, sarana, dan prasarana yang diperlukan untuk menunjang kegiatan Agronomi.
- c. Melakukan pengawasan terhadap biaya – biaya yang terjadi dalam kegiatan Agronomi.

4. Estate Manager

- a. Menyusun rencana kegiatan agronomis seperti kegiatan pemupukan, penyiangan, sehingga proses panen
- b. Menyusun laporan berkala mengenai pelaksanaan kegiatan-kegiatan agronomis
- c. Mengatur seluruh aktivitas agronomis agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan
- d. Memastikan kesiapan dan kesediaan bahan, alat, serta fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan agronomis

5. General Manager Operasional
 - a. Melakukan kegiatan pengawasan terhadap aktivitas akuntansi, keuangan, pembelian serta umum
 - b. Mengatur dan mengawasi jalan kegiatan oprasional kantor
6. Manager Akuntansi dan Keuangan
 - a. Mengkoordinir penyelenggaraan akuntansi seracara tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.
 - b. Melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bidang akuntansi dan keuangan.
 - c. Mengawasi kegiatan karyawan bagian akuntansi dan keuangan dalam pelaksanaan tugas.
 - d. Mengatur kegiatan yang berhubungan dengan perbankan dan perpajakan.
7. Manager Pembelian
 - a. Mengawasi kegiatan pembelian sparepart, solar, ban chemical, serta perlengkapan oleh perusahaan
 - b. Mengatur dan mengawasi kegiatan permintaan pembelian serta order pembelian ke supplier
8. Manager HRD
 - a. Mengawasi pelaksanaan pencairan, seleksi, penerimaan, penempatan pegawai pada perusahaan.
 - b. Menjaga dan mengawasi kedipsiplinan karyawan.
 - c. Mengawasi dan mengotorisasi pengobatan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 - d. Mengatur keperluan pembelian rumah tangga perusahaan.

4.5. Aktivitas Perusahaan

Setiap hari PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan selalu mengaudit data-data dari perkebunan yang diberikan oleh setiap mandor afdelling kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para krani, mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor pusat dalam waktu yang ditentukan, maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh para krani kepada bagian produksi.

Selain itu aktivitas di PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan juga memproduksi minyak mentah yang mana kantor Produksi minyak mentah ini sering disebut dengan plasma, hasil minyak mentah ini akan dikirimkan keluar negeri yang akan diolah menjadi minyak goreng yang siap dipakai.

PT. Inti Indosawit juga membuat pembibitan pohon sawit yang luas, sehingga PT. Inti Indosawit tidak perlu lagi membeli bibit pohon sawit ke perusahaan lain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada berikut ini :

5.1.1. Tingkat Umur/Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Darijumlah usia karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dalam penelitian dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Umur/Usia Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Umur/Usia	Responden	Persentase
1	20 – 29 Tahun	7	23,33%
2	30 – 39 Tahun	12	40%
3	40 – 49 Tahun	9	30%
4	>50 Tahun	2	6,67%
	Jumlah	30	100%

Dari data yang diuraikan diatas terlihat bahwa karyawan yang berusia 20-29 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23,33%, yang berusia 30-39 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 40%, yang berusia 40-49 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 30%, yang berusia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,67%.

Adapun kesimpulan yang diambil dari paparan data diatas bahwa rata-rata karyawan yang bekerja bagian maintenance pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan berusia 30-39 tahun.

Mengingat perusahaan yang sudah lumayan lama berdiri sehingga masih banyak karyawan lama yang masih loyal dan dipertahankan oleh perusahaan. Dengan usia yang masih sangat produktif akan membantu perusahaan dalam menunjang operasional perusahaan.

5.1.2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin memberi gambaran perbedaan gender pada suatu perusahaan karena jenis kelamin juga menentukan sifat dari karyawan tersebut. Adapun jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bisa dilihat dari table berikut :

Tabel 5.2
Identitas Resoponden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	30	100%
2	Perempuan	-	
	Jumlah	3	100%

Dari data yang diuraikan diatas terlihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dengan persentase 100%. Untuk karyawan perempuan tidak ada.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari paparan data diatas adalah perusahaan mempercayakan untuk karyawan bagian maintenance diisi oleh seluruh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini tidak terlepas dari jenis pekerjaan yang dikerjakan yaitu bagian otomotif yang pada umumnya lebih berat

dan membutuhkan stamina yang prima sehingga perusahaan lebih mempercayakan kepada karyawan laki-laki.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008).

Untuk lebih jelasnya tingkat pendidikan responden pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SMP	2	6,67%
3.	SMA/SMK	23	76,67%
4.	D3-S1	5	16,66%
5.	S2	-	-
	Jumlah	30	100%

Dari data yang diuraikan diatas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 2 orang dengan persentase 6,67%, yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 23 orang dengan persentase 76,67%, yang berpendidikan D3-S1 berjumlah 5 orang dengan persentase 16,66%, untuk pendidikan SD dan S2 tidak ada.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan paparan data diatas dimana pendidikan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

Artinya pendidikan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan tergolong baik. Hal ini menjadi modal yang baik bagi perusahaan untuk mempherhadapi persaingan yang fluktuatif kedepannya.

5.1.4. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepeinggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Dari keterangan di atas masa kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bisa dilihat dari data di bawah ini :

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1.	0-5 tahun	5	16,67%
2.	6-10 tahun	14	46,67%
3.	> 11 tahun	11	36,66
	Jumlah	30	100%

Dari data yang diuraikan diatas terlihat bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 16,67%, dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 46,67%, dengan masa kerja >11 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 36,66.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil bahwa masa kerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan rata-rata 6-10 tahun. hal ini tidak terlepas dari telah lamanya perusahaan berdiri, masa kerja yang sudah lama akan menjadi modal yang sangat baik untuk kedepannya. Karyawan yang sudah berpengalaman sudah banyak melewati berbagai masalah, sehingga sudah tau apa yang dilakukan jika ada gejala-gejala masalah yang akan dihadapi kedepannya.

5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian mengatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009)

mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat dikatakan valid. adapun rumus r hitung $df : (N - 2) = 30 - 2 = 28$ untuk alpha 5 % adalah 0,3610.

Dalam penelitian ini penulis memberikan 10 (sepuluh) pertanyaan untuk menguji validitas dan realibilitas dari semua pertanyaan yang telah dilakukan yakni variabel pelatihan kerja dan stres kerja serta prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian analisis ini menggunakan program SPSS dan nilai r tabel bias dilihat dari tabel di bawah :

Tabel 5.26
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan Kerja

Pernyataan	r hitung	Nilai R_{tabel} $n=30$	Signifikansi	Keputusan
Butir 1	0,528	0,3610	0,003	Valid
Butir 2	0,660	0,3610	0,000	Valid
Butir 3	0,518	0,3610	0,000	Valid
Butir 4	0,413	0,3610	0,023	Valid
Butir 5	0,470	0,3610	0,009	Valid
Butir 6	0,596	0,3610	0,001	Valid
Butir 7	0,591	0,3610	0,001	Valid
Butir 8	0,688	0,3610	0,000	Valid
Butir 9	0,647	0,3610	0,000	Valid
Butir 10	0,628	0,3610	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan ke 8 dengan r hitung 0,688. Pertanyaan dengan validitas terendah adalah pertanyaan ke 4 dengan r hitung 0,413. Semua pertanyaan yang diberikan semuanya lebih besar dari r tabel, yang berarti semua pertanyaan yang diberikan dinyatakan valid.

Untuk menentukan hasil uji validitas pada variabel prestasi kerja karyawan dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 5.27
Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Prestasi Karyawan

Pernyataan	r hitung	Nilai R_{tabel} n=33	Signifikansi	Kesimpulan
Butir 1	0,459	0,3610	0,011	Valid
Butir 2	0,754	0,3610	0,000	Valid
Butir 3	0,660	0,3610	0,000	Valid
Butir 4	0,620	0,3610	0,000	Valid
Butir 5	0,469	0,3610	0,009	Valid
Butir 6	0,715	0,3610	0,000	Valid
Butir 7	0,604	0,3610	0,000	Valid
Butir 8	0,634	0,3610	0,000	Valid
Butir 9	0,478	0,3610	0,008	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS V.20 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan ke 2 dengan r hitung 0,754. Pertanyaan dengan validitas terendah adalah pertanyaan ke 5 dengan r hitung 0,469. Semua pertanyaan yang diberikan semuanya lebih besar dari r tabel, yang berarti semua pertanyaan yang diberikan dinyatakan valid.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian

reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu kuesioner maka digunakan formula *alpha cronbach's* dimana batas reliabel harus lebih dari 0,60. Hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.28
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Keputusan
Pelatihan kerja (X)	10	0,774	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	9	0,780	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Dari data diatas terlihat nilai Alpha Cronbach's diatas 0,60. Artinya telah memenuhi syarat bahwa butir-butir pertanyaan masing-masing variabel untuk dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

5.3. Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

5.3.1. Dimensi Instruktur Pelatihan

Dalam pekerjaan dibutuhkan seseorang yang bisa menjadi trainer sehingga bisa menyalurkan ilmu dan pengetahuan yang didupakannya ke orang lain.

Banyaknya trainer yang ada di luaran sana terkadang belum bisa memberikan hasil training secara maksimal apalagi untuk beberapa materi yang cukup sulit dan vital.

Seorang trainer haruslah mempunyai banyak pengalaman dan bidang ilmu yang dikuasai sehingga apa yang di tanyakan oleh para peserta training dapat

diberi jawaban dan solusi yang tepat. personal branding juga akan menjadi nilai jual yang sehingga para peserta juga tidak akan semerta-merta melecehkan atau menganggap apa yang akan disampaikan sebagai sesuatu yang tidak berguna atau tidak menarik.

5.3.1.1. Pendidikan

Kecerdasan seseorang merupakan suatu barang yang sangat berharga. Sebab kecerdasan merupakan suatu yang tidak dapat dicuri oleh orang lain. Kecerdasan diperoleh karena adanya pendidikan yang dilakukan setiap anak sejak kecil hingga dewasa. Baik dalam kekuatan mental moral dan fisik. Pendidikan memiliki peran penting dalam setiap hidup manusia terutama dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Memang, tidak semua orang yang berpendidikan sukses dalam perjalanan hidupnya, tetapi jika dilakukan perbandingan maka orang yang berpendidikan tetap jauh lebih banyak yang bisa menggapai kesuksesan daripada orang yang tidak pernah menggapai pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pendidikan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.5

Pendapat Responden Mengenai Pendidikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	4	13,33	20
2.	Baik	19	63,33	76
3.	Cukup Baik	7	23,34	21
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	117

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.5 diatas hasil tanggapan responden mengenai pendidikan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan ada 19 orang atau sebesar 63,33% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,34% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 4 orang atau sebesar 13,33% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari data diatas dapat kita lihat bahwa pendidikan instruktur yang ada pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dalam kategori baik. Pendidikan yang baik dari pelatih akan membangun image tersendiri bagi peserta pelatihan, bisa saja peserta sebelum diadakan pelatihan sudah beranggapan sepele terhadap pelatihnya. Pendidikan memang tidak sepenuhnya menjamin bagus atau tidaknya seseorang dalam menyampaikan materi pelatihan tetapi juga ditentukan banyaknya pengalaman yang sudah dilewati. Dapat juga kita lihat sekelas mentri juga lebih mengedepankan pengalaman, karena sudah tau asam garam pada bidang yang digeluti.

5.3.1.2. Kompetensi

Kompetensi trainer ada 3, yaitu (1) menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran, (2) menerapkan bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran, (3) memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran. Semua keahlian tersebut harus dikuasai oleh seorang trainer untuk mencapai hasil yang maksimal dan efektif bagi pihak perusahaan.

Dari hasil tanggapan responden tentang kompetensi pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.6

Pendapat Responden Mengenai Kompetensi Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	5	16,67	25
2.	Baik	15	50	60
3.	Cukup Baik	10	33,33	30
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	115

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel ini tanggapan karyawan mengenai kompetensi pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 15 orang jadi tanggapan responden yang mengatakan baik ada 50%. Kemudian ada 10 orang jadi tanggapan responden yang mengatakan kurang baik 33,33%. Selanjutnya ada 5 orang atau sebesar 16,67% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA .

Hasil data ini diambil keputusan bahwa karyawan sepkat bahwa kompetensi para trainer yang dihadirkan oleh PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sudah baik. Trainer yang berkompeten dibidangnya akan mudah membuat peserta pelatihan dalam memahami materi yang disampaikan, sehingga tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya akan lebih mudah tercapai.

5.3.2. Dimensi Peserta Pelatihan

Peserta Pelatihan adalah orang perseorangan atau kelompok yang mendaftar dan mengikuti pelatihan. Persyaratan peserta pelatihan sesuai dengan program pelatihan yang dapat dilihat dalam rincian program pelatihan. Peserta yang tidak memenuhi kriteria berarti dianggap telah mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang ada dan hanya perlu diberi perhatian khusus agar kinerjanya tetap terjaga.

5.3.2.1. Semangat Mengikuti Pelatihan

Suntikan motivasi kejenuhan akan membuat prestasi kerja karyawan terus menurun karena kemauan karyawan untuk berkembang sangat rendah. Motivasi adalah suatu hal yang diberikan pada seseorang agar lebih bersemangat dan fokus pada tujuan awal. Begitu juga dengan motivasi dalam mengikuti pelatihan, dengan ini akan kembali merefresh ingatan karyawan mengenai komitmen karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan motivasi pada karyawan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai semangat mengikuti pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.7

Pendapat Responden Mengenai Semangat Mengikuti Pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	10	33,33	50
2.	Baik	15	50	60
3.	Cukup Baik	5	16,67	15
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	125

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.7 diatas hasil tanggapan responden mengenai semangat mengikuti pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 15 orang atau sebesar 50% mengatakan baik. Selanjutnya ada 10 orang atau sebesar 33,33% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 5 orang atau sebesar 16,67% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Rata-rata karyawan berpendapat baik mengenai semangat mengikuti pelatihan. Ini merupakan modal besar dalam mencapai tujuan pelatihan dengan semangat yang tinggi akan mempermudah para trainer menyampaikan materi juga akan memberikan energi positif terhadapnya.

Keinginan yang kuat ini juga akan mempermudah para peserta paham apa yang disampaikan oleh trainer karena mereka sendiri membutuhkan hal tersebut dalam praktek pekerjaannya dalam perusahaan.

5.3.2.2. Seleksi

Seleksi karyawan merupakan hal pertama yang harus dilakukan suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang ada di perusahaan. Seleksi karyawan bertujuan untuk menempatkan seseorang dengan pekerjaan atau jabatan yang sesuai dengan orang tersebut atau *the right man on the right job*.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai seleksi pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.8

**Pendapat Responden Mengenai Seleksi Pada PT. Inti Indosawit Subur
Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan**

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	20	30
2.	Baik	17	56,67	68
3.	Cukup Baik	7	23,34	21
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	119

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.8 diatas hasil tanggapan responden mengenai seleksi pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 17 orang atau sebesar 56,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,34% mengatakan cukup baik.

Selanjutnya ada 6 orang atau sebesar 20% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari pertanyaan yang diajukan diatas mengenai seleksi peserta pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan terlihat dalam kondisi baik. Artinya perusahaan telah melakukan seleksi dengan baik terhadap karyawan mana saja yang harus diberikan pelatihan, ketepatan sasaran pelatihan dengan pekerjaan harus sesuai agar materi yang diberikan pada saat pelatihan bisa diterapkan dalam pekerjaannya. Materi yang menyimpang dari pekerjaannya juga bisa akan membuat karyawan merasa tidak butuh, walaupun juga ada yang akan menganggap bahwa hal-hal baru juga akan menyenangkan dan tidak mudah membuat mereka bosan dengan materi-materi baru.

5.3.3. Materi Pelatihan

Materi yang akan disampaikan diharapkan bisa langsung tertuju kepada karyawan yang melakukan program pelatihan. Program ini tidak harus dilakukan di lapangan bukan hanya materi saja, supaya karyawan yang melakukan program ini bisa dapat mempraktekannya agar dapat menjadikan karyawan berkembang dan mengasah kemampuannya sesuai yang akan di kerjakannya. Oleh sebab itu program ini dapat menguntungkan bagi karyawan itu sendirimaupun perusahaan.

Rumus yang tepat adalah langsung turun ke lapangan dengan cara riset ataupun mengambil sampel dari suatu perusahaan yang akan di teliti.

5.3.3.1. Kesesuaian Tujuan Materi Yang Disampaikan

Materi di ambil harus berdasarkan dari tempat yang akan di lakukan penelitian, agar data dan masalah yang terjadi di dalam perusahaan dapat kita ketahui cara menanganinya. Materi lain juga bias kita ambil dari peneltian terdahulu maupun dari buku yang sama menerangkan ap yang kita jelaskan. Proses kegiatan ini harus kita yang mengerjakannya agar kita dapat menguasai isi dalam penelitian ini secara baik.

Untuk melihat hasil jawaban responden tentang kesesuaian dari materi yang dijelaskan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.9

Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Tujuan Materi Yang Disampaikan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	14	46,67	56
3.	Cukup Baik	9	30	27
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	118

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.9 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesesuaian tujuan materi yang disampaikan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 14 orang atau sebesar 46,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik.

Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mengenai kesesuaian tujuan materi yang disampaikan karyawan sepakat bahwa dalam kategori baik. Artinya materi-materi yang disampaikan oleh para trainer pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kesesuaian ini sangat penting sehingga biaya yang dikeluarkan efektif dan efisien dan mengena pada sasaran yang ingin dicapai. Jika tidak dikelola dengan baik maka akan ada pemborosan biaya dan tak ada timbal balik yang didapatkan dari pelatihan makam akan menyebabkan resiko yang tak diinginkan bisa terjadi dalam perusahaan.

5.3.3.2. Penetapan Sasaran Pelatihan

Sasaran pelatihan dapat dibedakan kedalam sasaran umum atau tujuan dan sasaran khusus, yang dapat dibedakan lagi kedalam sasaran keseluruhan pelatihan

dan sasaran subjek pembahasan atau latihan. Sasaran khusus dirinci kedalam suatu uraian yang mempergunakan istilah-istilah perilaku yang dapat diamati dan diukur. Sasaran khusus untuk keseluruhan pelatihan lebih konkret dibandingkan dengan tujuan umum, namun masih lebih abstrak dari sasaran instruksional atau sasaran pembahasan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penetapan sasaran pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.10

Pendapat Responden Mengenai Penetapan sasaran pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	17	56,67	68
3.	Cukup Baik	6	20	18
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	121

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.10 diatas hasil tanggapan responden mengenai penetapan sasaran pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 17 orang atau sebesar 56,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 6 orang atau sebesar 20% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas terlihat mayoritas karyawan mengatakan baik mengenai penetapan sasaran pelatihan. Artinya sasaran yang ditetapkan sebelumnya dengan pelatihan yang sudah diberikan sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga ada maanfaat besar yang didapat dari materi yang disampaikan oleh para trainer.

5.3.4. Metode Pelatihan

Teknik pelatihan kerja secara umum dibagi menjadi dua yaitu on the job training dan off the job training. On the job training lebih banyak digunakan dibandingkan dengan off the job training. Kenapa begitu? Karena program on the job training lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat.

Sedangkan metode off the job training lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

5.3.4.1. Pensosialisasian Tujuan Pelatihan

Sosialisasi adalah hubungan yang terjadi diantara perorangan yang satu dengan yang lainnya. Ada beberapa ahli melontarkan pendapatnya bahwa pengertian sosialisasi ialah sebuah proses yang teralami oleh seorang saat mempelajari lingkungan hidupnya sampai akhirnya sesuai dengan nilai sosial, norma, dan kebiasaan yang dipercayai oleh sebuah kelompok dimana ia tinggal. Sebelum mengadakan pelatihan harusnya terlebih dahulu ada pensosialisasian dari pihak perusahaan agar para peserta paham apa yang akan mereka ikuti kedepannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pensosialisasian tujuan pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.11

Pendapat Responden Mengenai Pensosialisasian Tujuan Pelatihan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	3	10	15
2.	Baik	18	60	72
3.	Cukup Baik	9	30	27
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	114

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.11 diatas hasil tanggapan responden mengenai pensosialisasian tujuan pelatihan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 18 orang atau sebesar 60% mengatakan baik. Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 3 orang atau sebesar 10% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat disimpulkan bahwa pensosialisasian tujuan pelatihan karyawan dalam kategori baik. Artinya perusahaan berhasil menyampaikan apa saja yang akan dilalui oleh karyawannya terutama karyawan yang masih baru bergabung dengan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan. Pensosialisasian perlu dilakukan agar para karyawan tau apa yang akan mereka lewati dan paham apa saja yang akan mereka ikuti sebelum pelatihan tersebut dilaksanakan, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri sematang mungkin yang berefek pada mudahnya para karyawan menyerap materi pelatihan dengan baik.

5.3.4.2. Memiliki Sasaran Yang Jelas

Kegiatan pelatihan karyawan memang sangat dibutuhkan jika ingin karyawan yang bekerja pada perusahaan, instansi, organisasi, ataupun lembaga lain bekerja secara efektif. Pelatihan sendiri pada dasarnya dilakukan dengan maksud untuk mengubah tingkah laku dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Perubahan tingkah laku sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan, organisasi, instansi, ataupun lembaga lain tentunya berkaitan dengan meningkatnya keahlian, keterampilan, sikap, pengetahuan, perilaku, dan lainnya yang bisa berpengaruh pada produktivitas kerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai memiliki sasaran yang jelas pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.12

Pendapat Responden Mengenai Memiliki Sasaran Yang Jelas Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	14	46,67	56
3.	Cukup Baik	9	30	27
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	118

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.12 diatas hasil tanggapan responden mengenai memiliki sasaran yang jelas pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 14 orang atau sebesar 46,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang

menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Data diatas menggambarkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah memiliki sasaran yang tepat sesuai kebutuhan yang diperlukan perusahaan. Artinya ada perubahan sebelum dan setelah pelatihan itu dilaksanakan. Keberhasilan ini akan sangat berdampak pada prestasi karyawan itu sendiri.

5.3.5. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu hal yang penting dilakukan untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan ataupun sumber daya manusia. Pelatihan umumnya dilakukan sesuai prosedur yang terorganisir dan sistematis serta dibuat seperti proses pendidikan dalam jangka waktu pendek. Dengan adanya pelatihan maka karyawan non manajerial bisa mempelajari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya.

Tujuan pelatihan karyawan sendiri antara lain seperti meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, meningkatkan mutu kerja karyawan sehingga karyawan terhindar dari kesalahan kerja, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, menarik ataupun mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, menjaga keselamatan kerja, mencegah timbulnya antipati dari karyawan, serta menghindari keusangan karyawan.

5.3.5.1.Meningkatkan Keterampilan

Berbagai manfaat yang bisa diperoleh karyawan dari pelatihan antara lain meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, meningkatkan kepercayaan diri, membantu karyawan dalam mengatasi tekanan ataupun konflik, membantu

karyawan untuk tidak takut ketika melakukan tugas baru, meningkatkan kepuasan kerja, dan masih banyak keuntungan lainnya. Untuk perusahaan sendiri, pelatihan karyawan bisa memberikan manfaat seperti meningkatkan keuntungan perusahaan, mempererat hubungan bawahan dengan atasan, memperbaiki dan meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan semua karyawan pada setiap level, membantu perkembangan perusahaan, dan lainnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.13

Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Keterampilan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	20	30
2.	Baik	15	50	60
3.	Cukup Baik	9	30	27
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	117

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.13 diatas hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan keterampilan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 15 orang atau sebesar 50% mengatakan baik. Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 6 orang atau sebesar 20% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari tanggapan responden diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai peningkatan keterampilan atas pelatihan yang telah dilakukan menunjukkan adanya perubahan yang baik.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata menjawab baik. Peningkatan keterampilan ini seharusnya memberi pengaruh yang signifikan terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

5.3.5.2.Meningkatkan Pengetahuan Dan Tingkah Laku

Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan (knowledge) adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “What”. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (overt behavior).

Thustone berpendapat bahwa sikap merupakan suatu tingkatan afeksi, baik bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis, seperti: simbul, prase, slogan, orang, lembaga, cita-cita dan gagasan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan pengetahuan dan tingkah laku pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.14

Pendapat Responden Mengenai Meningkatkan Pengetahuan Dan Tingkah Laku Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	8	26,67	40
2.	Baik	15	50	60
3.	Cukup Baik	7	23,33	21
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	121

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.14 diatas hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan pengetahuan dan tingkah laku pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 15 orang atau sebesar 50% mengatakan baik. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 26,67% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Rata-rata responden mengatakan baik tentang peningkatan pengetahuan dan tingkah laku. Tujuan utama diadakan pelatihan adalah untuk memberi pengetahuan kepada karyawan agar tau apa saja yang akan dikerjakan kedepannya serta apa saja yang dibutuhkan perusahaan dari dirinya. Sehingga ada kaitan yang saling menguntungkan bagi pihak karyawan karena mendapat ilmu baru, perusahaan juga mendapatkan produktivitas yang baik dari karyawannya yang dapat membantu perusahaan ditengah persaingan yang ada.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.15

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja karyawan
Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten
Pelalawan**

No	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pendidikan	4	19	7	-	-	
	Bobot Nilai	20	76	21	-	-	117
2.	Kompetensi	5	15	10	-	-	
	Bobot Nilai	25	60	30	-	-	115
3	Semangat mengikuti pelatihan	10	15	5	-	-	
	Bobot Nilai	50	60	15	-	-	125
4	Seleksi	6	17	7	-	-	
	Bobot Nilai	30	68	21	-	-	119
5	Sesuai tujuan	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
6	Penetapan sasaran pelatihan	7	17	6	-	-	
	Bobot Nilai	35	68	18	-	-	121
7	Pensosialisasian tujuan	3	18	9	-	-	
	Bobot Nilai	15	72	27	-	-	114
8	Memiliki sasaran yang jelas	7	14	9	-	-	
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
9	Meningkatkan keterampilan	6	15	9	-	-	
	Bobot Nilai	30	60	27	-	-	117
10	Meningkatkan pengetahuan dan tingkah laku	8	15	7	-	-	
		40	60	21	-	-	121
	Total Bobot Nilai						1185

Sumber : Data Olahan Penulis

Adapun untuk mengetahui skor tertinggi dan terendah mengenai pelatihan kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 10 \times 5 \times 30 = 1500$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 30 = 300$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1500 - 300}{5} = 240$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pelatihan kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 1260 - 1500

Baik = 1020 - 1260

Cukup baik = 780 - 1020

Kurang baik = 540 - 780

Tidak baik = 300 - 540

Dari data diatas terlihat bahwa hasil total skor variabel pelatihan kerja karyawan adalah 1185. Dari skor tersebut berarti berada dalam rentang 1020 – 1260 dimana hasil tersebut berada dalam kategori baik. Artinya pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mampu meningkatkan kualitas karyawannya dengan berbagai pelatihan yyang diberikan.

5.4. Analisis Deskriptif Prsetasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

5.4.1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sesaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

5.4.1.1. Keterampilan Dalam Bekerja

Keterampilan keras bisa dikuantifikasi dan seringkali dipelajari di sekolah atau dunia kerja. Keterampilan lunak, dikenal juga sebagai 'keterampilan manusia' (people skills) adalah hal yang subjektif, sehingga lebih sulit untuk dikuantifikasi. Sebagai contoh, definisi pelamar akan 'keahlian komunikasi yang bagus' mungkin tidak tepat sesuai dengan apa yang dicari pemberi kerja. Dalam perekonomian yang berat, pelamar yang memiliki keterampilan keras akan mendapat pekerjaan lebih cepat karena pemberi kerja berpikir bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa pelatihan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.16

Pendapat Responden Mengenai Keterampilan Dalam Bekerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	17	56,67	68
3.	Cukup Baik	6	20	18
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100%	121

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.16 diatas hasil tanggapan responden mengenai keterampilan dalam bekerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 17 orang atau sebesar 56,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 6 orang atau sebesar 20% mengatakan cukup baik. Adapun

karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mengenai keterampilan dalam bekerja mayoritas karyawan mengatakan baik, artinya ada peningkatan keterampilan karyawan setelah program pelatihan dilaksanakan. Peningkatan yang terjadi merupakan prestasi bagi karyawan itu sendiri dan juga oleh pihak perusahaan. Peningkatan keterampilan berbeda dari setiap individu oleh karena itu perlunya semacam reward bagi karyawan yang menunjukkan perkembangan yang pesat agar mereka merasa dihargai dalam perusahaan, dan juga untuk memotivasi mereka agar terus dapat memberi kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

5.4.1.2. Kesetiaan Terhadap Perusahaan

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Loyalitas merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Untuk bisa mendapatkan sikap loyal seseorang, terdapat banyak faktor yang akan memengaruhinya. Sikap loyal dapat diterapkan oleh setiap orang dalam berbagai hal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kesetiaan terhadap perusahaan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.17

**Pendapat Responden Mengenai Kesetiaan Terhadap Perusahaan Pada PT.
Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan**

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	10	33,33	50
2.	Baik	16	53,33	64
3.	Cukup Baik	4	13,34	12
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100%	126

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.17 diatas hasil tanggapan responden mengenai kesetiaan terhadap perusahaan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 16 orang atau sebesar 53,33% mengatakan baik. Selanjutnya ada 10 orang atau sebesar 33,33% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 4 orang atau sebesar 13,34% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Terlihat dari jawaban responden diatas mengenai kesetiaan terhadap perusahaan dalam kategori baik. Karyawan yang ada pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Loyalitas yang baik tentu berdampak dari kontribusi perusahaan terhadap dirinya, karena karyawan merasa dihargai sehingga mereka memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan. Hubungan timbal balik ini tidak dapat dipungkiri, salah satu saja yang bermasalah akan memberi dampak pada yang lainnya, misalnya karyawan yang memiliki kinerja yang sangat buruk bisa saja perusahaan mengambil tindakan serius dengan melakukan pemutusan hubungan pekerjaan.

5.4.1.3. Tingkat Ketelitian

Setiap pekerjaan atau laporan akan dikoreksi berulang kali. Mulai dari konten, tata bahasa, hingga penulisan tanda baca. Semuanya akan dikoreksi dengan penuh kesabaran. Setiap uraian akan diperhatikan dengan ketelitian tinggi. Bisa dibayangkan orang dengan ketelitian tinggi juga seorang perfeksionis.

Orang yang sangat teliti akan menuntut semuanya sempurna dan tak boleh ada satu pun kesalahan yang dilakukan. Bahkan orang yang teliti bisa mengingat hal-hal acak yang tidak diingat atau dipedulikan oleh orang lain.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.18

Pendapat Responden Mengenai Tingkat ketelitian Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	16	53,33	64
3.	Cukup Baik	7	23,34	21
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	120

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.18 diatas hasil tanggapan responden mengenai tingkat ketelitian karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 16 orang atau sebesar 53,33% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,34% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang

menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari jawaban diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengatakan baik mengenai tingkat ketelitian karyawan, artinya pekerjaan yang dilakukan penuh dengan ketelitian.

Karyawan yang teliti berarti bekerja dengan fokus serta memperhatikan standar operasional prosedur yang ada. Ketelitian sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan terlebih lagi karyawan pada bagian maintenance, kesalahan kecil saja dapat berakibat fatal bagi mesin produksi perusahaan. Untuk itu perlu perhatian khusus dari pihak perusahaan salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan berkaitan dengan maintenance.

5.4.2. Kuantitas

Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quantity of Work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

5.4.2.1. Pencapaian Target Yang Dihasilkan

Kesuksesan besar selalu dimulai dari kesuksesan kecil yang dilakukan secara konsisten dan terus-menerus. Pertanyaannya, bagaimana membuat kesuksesan kecil itu terjadi secara konsisten setiap hari? Buatlah target kecil

harian, dengan begitu setiap karyawan tetap fokus dan berjalan sesuai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan sangat mustahil mencapai target besar tanpa dimulai dari pencapaian-pencapaian kecil, sebab itu adalah bagian dari proses yang kontinu.

Pastikan bahwa kita membuat evaluasi setiap hari, apa yang sudah dilakukan kemarin, mana yang berhasil dan apa yang harus diperbaiki serta dilakukan hari ini agar mendapat hasil yang lebih baik dari kemarin.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target yang dihasilkan pada Pekanbaru PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19

Jawaban Responden Pencapaian Target Yang Dihasilkan Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	15	50	60
3.	Cukup Baik	8	26,67	24
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	119

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.19 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang mengatakan baik yaitu ada 15 orang atau sebesar 50% dan yang mengatakan cukup baik ada 8 orang atau sebesar 26,67%, selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik

adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Dari data diatas terlihat mayoritas responden memberikan tanggapan baik mengenai hasil pencapaian target pekerjaan. pencapaian target yang dicapai oleh karyawan merupakan sebuah prestasi yang perlu diapresiasi oleh pihak perusahaan. Bentuk reward yang diberikan bermacam-macam misalnya: dengan memberi bonus, kenaikan gaji, jabatan, serta hal positif lainnya yang bisa memacu motivasi karyawan untuk terus memberikan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

5.4.2.2.Kejujuran Dalam Bekerja

Sikap jujur merupakan salah satu sikap yang diajarkan kepada kita sejak kecil dan sejak menginjak bangku sekolah untuk pertama kali. Diajarkannya kepada pentingnya sikap jujur sejak dini bukannya tanpa alasan. Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas, salah satunya adalah jujur saat bekerja.

Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kejujuran dalam bekerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada data dibawah ini ini :

Tabel 5.20

Pendapat Responden Mengenai Kejujuran Dalam Bekerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	6	20	30
2.	Baik	19	63,33	76
3.	Cukup Baik	5	16,67	15
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	121

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.20 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 19 orang atau sebesar 63,33% mengatakan baik. Selanjutnya ada 6 orang atau sebesar 20% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 5 orang atau sebesar 16,67% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwan karyawan menyatakan baik tentang kejujuran. Kejujuran wajib hukumnya dimanapun kita berada apalagi dalam bidang pekerjaan yang melibatkan banyak orang. Jujur merupakan hal yang paling utama dikedepankan dalam bekerja selanjutnya juga diikuti dengan kinerja yang baik maka akan mencapai hasil yang maksimal.

Tanpa kejujuran maka akan banyak penyimpangan yang terjadi walaupun akan ada sanksi yang diberikan. Kejujuran harus datang dari dalam diri masing-

masing individu yang bekerja pada perusahaan, sebaliknya juga perusahaan harus transparan sebagaimana kewajibannya terhadap karyawan.

5.4.2.3. Kepuasan Terhadap Hasil Pekerjaan

Dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu tidak selalu dengan gaji. bahwa yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan itu lingkungan pekerjaan itu sendiri. Ketika seseorang dapat menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya, dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, dan mendapat dukungan dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan nyaman. Ketika pekerja dapat bekerja dengan nyaman, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik pula untuk perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap hasil pekerjaan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.21

Pendapat Responden Mengenai Kepuasan Terhadap Hasil Pekerjaan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	8	26,67	40
2.	Baik	13	43,33	52
3.	Cukup Baik	9	30	27
4.	Tidak Baik	-	-	
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	119

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.21 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengenai kepuasan terhadap hasil pekerjaan karyawan bahwa ada 13 orang atau sebesar 43,33% mengatakan baik. Selanjutnya

ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 26,67% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mengenai kepuasan terhadap hasil pekerjaan responden sepakat menjawab baik. Artinya apa yang mereka terima atas hasil pekerjaan yang sudah diberikan menunjukkan hasil yang baik. Hal-hal pokok sangat berpengaruh dalam hal ini terutama dalam hal balas jasa, kesesuaian ini harus benar-benar dikaji secara matang, agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

5.4.3. Kerja Sama

Kerjasama adalah melakukan segala kegiatan dengan orang lain untuk menggapai sesuatu yang akan di tuju secara bersama.

Kegiatan ini sangat penting, agar mempermudah mencapai tujuan secara bersama. Dimana banyak sekali gagasan, inovasi dan kreativitas yang di hasilkan dari adanya kerjasama ini.

Seperti atasan dengan bawahannya saling bekerja sama menyelesaikan masalah bersama mencari solusi agar tercipta hubungan yang baik, menambah wawasan dan memberikan karyawan lebih bias mengasah keterampilan agar dapat menjadikan karyawan berprestasi dalam suatu perusahaan.

5.4.3.1. Kerja Sama Dengan Rekan Kerja

Kerja sama tim sangat penting dilakukan dalam lingkungan kerja karena dapat membawa orang-orang dengan latar belakang dan pengalaman kerja yang berbeda secara bersamaan. anda pun bisa mempelajari berbagai jenis pengetahuan

dari orang lain, yang juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam diri anda. Masing-masing anggota tim memiliki peran sebagai sumber pendidikan bagi karyawan lain di dalam lingkungan tim. Penting pula anda catat bahwa ketika seorang karyawan memiliki banyak pengetahuan, kepercayaan diri mereka akan berkembang.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja sama dengan rekan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada data dibawah ini ini:

Tabel 5.22

Pendapat Responden Mengenai Hasil Kerja sama dengan rekan kerja Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	8	26,67	40
2.	Baik	18	60	72
3.	Cukup Baik	3	10	9
4.	Tidak Baik	1	3,33	2
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100%	123

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan tabel 5.22 di atas maka dapat diketahui tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengenai hasil kerja sama dengan rekan kerja bahwa ada 18 orang atau sebesar 60% mengatakan baik. Selanjutnya ada 8 orang atau sebesar 26,67% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 3 orang atau sebesar 10% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 1 orang atau sebesar 3,33% mengatakan tidak baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas mengenai kerja sama dengan rekan kerja terdapat dalam kondisi baik. Artinya karyawan bagian maintenance dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu bekerja team dimana harus mengedepankan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan lainnya. Hal positif yang akan didapat adalah jika terjadi kendala dalam pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan, karena banyak individu yang akan memberikan solusi, terutama bagi karyawan baru ini sangat menguntungkan. Perusahaan juga harus mampu menjaga hubungan diantara karyawannya karena dengankompaknya para karyawan akan mempermudah perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya.

5.4.3.2. Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

Pekerjaan yang banyak dan menumpuk, berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang ditetapkan. Setiap telah menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, jangan lupa untuk bertanya kepada atasan mengenai masukan atau feedback dari pekerjaan. Ini fungsinya untuk menyempurnakan pekerjaan kedepan dan untuk mengkoreksi kesalahan yang dilakukan agar tidak terulang.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam team pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.23

**Pendapat Responden Mengenai Penyelesaian Pekerjaan Dengan Tepat Waktu
Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten
Pelalawan**

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	7	23,33	35
2.	Baik	16	53,33	64
3.	Cukup Baik	7	23,34	21
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100	120

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.23 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu bahwa ada 16 orang atau sebesar 53,33% mengatakan baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,34% mengatakan cukup baik. Selanjutnya ada 7 orang atau sebesar 23,33% mengatakan sangat baik. Adapun karyawan yang menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMA.

Mengenai penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas karyawan sepakat menjawab baik. Pekerjaan yang telah dilakukan karyawan mampu mereka selesaikan sesuai tenggang waktu yang telah diberikan. Hal ini tidak terlepas dari berbagai macam pelatihan yang diberikan perusahaan sebelumnya, pencapaian ini layak diapresiasi sebagai prestasi bagi karyawan dan berhak mendapat reward. Tujuannya agar karyawan merasa termotivasi dan akan terus meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas. Penyelesaian kinerja tepat waktu mengatakan bahwa semakin baiknya kuantitas prestasi kerja karyawan dalam suatu instansi. Semakin sedikit waktu yang digunakan mengatakan tingkat kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

5.4.4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab, bila karyawan bekerja melampaui tanggung jawab, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar internal control dan etika bisnis perusahaan. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Sebab, sering sekali perubahan menjadikan sebuah job diskripsi menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu karyawan dalam organisasi perusahaan haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

5.4.4.1. Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi

Semakin besar tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan, maka semakin besar si karyawan harus membangun integritas diri dan sekaligus memiliki loyalitas dan keberanian untuk menerima tanggung jawab dari perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab yang tinggi karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat dilihat pada data dibawah ini ini :

Tabel 5.24

Pendapat Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Pendapat Responden	Jumlah	Persentase	Skor
1.	Sangat Baik	9	30	45
2.	Baik	17	56,67	68
3.	Cukup Baik	4	13,33	12
4.	Tidak Baik	-	-	-
5.	Sangat Tidak Baik	-	-	-
	Jumlah	30	100%	125

Sumber : Data Olahan Penulis

Pada Tabel 5.24 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mengenai rasa tanggung jawab yang tinggi karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan bahwa ada 17 orang atau sebesar 56,67% mengatakan baik. Selanjutnya ada 9 orang atau sebesar 30% mengatakan sangat baik. Selanjutnya ada 4 orang atau sebesar 13,33% mengatakan cukup baik. Adapun karyawan yang

menjawab cukup baik adalah karyawan dengan rata-rata masa kerja 0 – 5 tahun, umur 20 – 29 tahun serta dengan pendidikan SMP & SMA.

Kesimpulan yang dapat diambil dari data diatas adalah baik mengenai tanggung jawab yang tinggi. Rasa tanggung jawab yang tinggi harus dimiliki oleh masing-masing individu karyawan apapun hasil yang mereka dapatkan dan berani menerima segala resiko pekerjaannya. Selain dari pada itu karyawan juga dituntut untuk memberikan solusi bagi karyawan lain yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya disamping dilakukan juga oleh pihak perusahaan. Bagi karyawan yang masih kurang inilah seharusnya yang mendapat kesempatan pelatihan kerja agar mampu bersaing dengan karyawan lainnya.

Untuk melihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel prsetasi kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.25

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

No	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Keterampilan dalam bekerja	7	17	6	-	-	
	Bobot Nilai	35	68	18	-	-	121
2.	Kesetiaan terhadap perusahaan	10	16	4	-	-	
	Bobot Nilai	50	64	12	-	-	126
3	Tingkat ketelitian	7	16	7	-	-	
	Bobot Nilai	35	64	21	-	-	120
4	Pencapaian target yang dihasilkan	7	15	8	-	-	
	Bobot Nilai	35	60	24	-	-	119
5	Kejujuran dalam bekerja	6	19	5	-	-	
	Bobot Nilai	30	76	15	-	-	121

6	Kepuasan terhadap hasil pekerjaan	8	13	9	-	-	
	Bobot Nilai	40	52	27	-	-	119
7	Kerja sama dengan rekan kerja	8	18	3	1	-	
	Bobot Nilai	40	72	9	2	-	123
8	Kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam team	7	16	7	-	-	
	Bobot Nilai	35	64	21	-	-	120
9	Rasa tanggung jawab yang tinggi	9	17	4	-	-	
	Bobot Nilai	45	68	12	-	-	125
Total Bobot Nilai							1094

Sumber : Data Olahan Penulis

Adapun untuk mengetahui skor tertinggi dan terendah mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 9 \times 5 \times 30 = 1350$$

$$\text{Skor Terendah} = 9 \times 1 \times 30 = 270$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1350 - 270}{5} = 216$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat baik} = 1134 - 1350$$

$$\text{Baik} = 918 - 1134$$

$$\text{Cukup baik} = 702 - 918$$

$$\text{Kurang baik} = 486 - 702$$

$$\text{Tidak baik} = 270 - 486$$

Berdasarkan data diatas terlihat hasil skor variabel prestasi kerja karyawan adalah 1094. Hasil tersebut berada pada rentang skor 918 – 1134, dimana hasilnya

berada dalam kategori baik. Artinya prestasi kerja yang didapat oleh karyawan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan menunjukkan hasil yang positif. Pencapaian prestasi ini juga tidak terlepas dari program pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

5.5. Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja Karyawan Pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh-pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.5.1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiono : 2012:261)

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)

a = Konstanta (harga Y bila X = 0)

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan antara penurunan variabel yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X = Variabel Bebas (Pelatihan Kerja)

ε = Epsilon

Tabel 5.29

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,792	5,712		2,415	,023
	Pelatihan	,576	,144	,604	4,007	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20.0 2019

Adapun diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,792 + 0,576 + e$$

Interprestasi dari data diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta $a = 10,051$, artinya apabila variabel pelatihan kerja di asusamsikan (0) nol, maka prestasi kerja karyawan 13,792
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,576, artinya adalah setiap peningkatan/penurunan pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan/penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 0,576 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Selain itu terlihat tanda (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Riau Putra Mandiri Kec. Kerumutan Kab. Pelalawan.

5.5.2. Uji Koefisien Kolerasi (R)

Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja.

Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif).

Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.30
Hasil Analisis Korelasi (R)
Correlations

		Prestasi_Kerja	Pelatihan
Pearson Correlation	Prestasi_Kerja	1,000	,604
	Pelatihan	,604	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi_Kerja	.	,000
	Pelatihan	,000	.
N	Prestasi_Kerja	30	30
	Pelatihan	30	30

Sumber : lampiran hasil korelasi SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan:

1. Pada Tabel SPSS diatas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan adalah 0,604 atau 60,4%. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah diterima. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan keeratannya hubungannya masuk dalam kategori kuat.

Untuk melihat korelasi antar variabel x dengan y, maka dilihat pada variabel rank/koeffisien berikut:

Tabel 5.31
Interprestasi Keeratan Hubungan Koeffisien Korelasi

Interval Koeffisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber: J. Supranto, *Statistik Teori Dan Aplikasi*

5.5.3. Koeffisien determinasi (R^2)

Koeffisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koeffisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koeffisien Korelasi. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada data dibawah ini:

Tabel 5.32
Hasil Analisis Koeffisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,604 ^a	,364	,342	3,04841	1,966

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : *Data SPSS Versi 20.0 2019*

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai koeffisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,364 atau 36,4%.

Jadi besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan adalah 36,4% (berpengaruh kecil) sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Besar pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan tidak terlalu besar yakni hanya 36,4%.

Hal ini dikarenakan pelatihan lebih diprioritaskan bagi karyawan baru atau karyawan tertentu saja walaupun juga ada pada karyawan yang sudah berpengalaman yaitu untuk menambah wawasan baru kepadanya, sehingga pelatihan bukanlah hal yang paling utama dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan masih banyak hal lain yang juga memiliki pengaruh yang besar misalnya reward, kompensasi dan lain sebagainya.

5.5.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance).

Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Pada Tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$\alpha/2 = n - 2$$

$$0,05/2 = 33 - 2$$

$$0,025 = 30 = 2,042$$

Dari uji hasil SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.33
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,792	5,712	2,415	,023
	Pelatihan	,576	,144	,604	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.0 2019

- Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa t-hitung variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh sebesar 4,007 dengan signifikansi 0,050. artinya Ha diterima dan secara parsial ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja dengan variabel prestasi kerja karyawan.

5.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam memperoleh data-data yang diperlukan, dalam penyelesaian penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat di ketahui bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan hasilnya dapat dikatakan baik.

Hasil jawaban responden mengenai variabel pelatihan kerja berada dalam kategori baik. Artinya pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan mampu meningkatkan kualitas karyawannya dengan berbagai pelatihan yang diberikan.

Hasil jawaban responden mengenai variabel prestasi kerja karyawan berada dalam kategori baik. Artinya prestasi kerja yang didapat oleh karyawan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan menunjukkan hasil yang positif. Pencapaian prestasi ini juga tidak terlepas dari program pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan yang menjawab cukup baik rata-rata didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 0 – 5 tahun, dengan umur 20 – 29 dan pendidikan SMA. Dengan demikian dapat diartikan bahwa karyawan yang banya belum sepenuhnya mampu mencapai prestasi kerja yang mumpuni karena belum memiliki pengalaman yang mumpuni pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan.

Koefisien korelasi antara variabel pelatihan kerja dan prestasi kerjadengan nilai probabilitas lebih kecil kurang dari 0,05 maka hipotesis ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah diterima.

Dengan demikian, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan kecermatan hubungannya masuk dalam kategori kuat.

Besar pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan kerja pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan tidak terlalu besar.

Hal ini dikarenakan pelatihan lebih diprioritaskan bagi karyawan baru atau karyawan tertentu saja walaupun juga ada pada karyawan yang sudah berpengalaman yaitu untuk menambah wawasan baru kepadanya, sehingga pelatihan bukanlah hal yang paling utama dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan masih banyak hal lain yang juga memiliki pengaruh yang besar misalnya reward, kompensasi dan lain sebagainya.

Hasil t-hitung variabel pelatihan kerja secara parsial ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja dengan variabel prestasi kerja karyawan.

Dari variabel pelatihan kerja karyawan indikator yang memiliki skor yang paling terendah adalah indikator mengenai tentang pensosialisasian tujuan pelatihan. Sebelum pelatihan diberikan kepada karyawan hendaknya perusahaan terlebih dahulu pemahaman dan pensosialisasin yang intens agar pelatihan yang akan diterima karyawan materinya lebih mudah dipahami dan diserap oleh karyawan. Sedangkan skor yang paling tinggi adalah mengenai semangat mengikuti pelatihan.

Dari variabel prestasi kerja karyawan indikator yang memiliki skor yang terendah adalah mengenai pencapaian target yang dihasilkan. Target yang sudah ditetapkan sebelumnya belum begitu bagus dan dicapai hali ini tentunya pelatihan

kerja yang dilaksanakan sebelumnya harus lebih tepat sasaran agar karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan bahkan dapat melebihi target tersebut. Sedangkan skor yang paling tertinggi adalah indikator mengenai kesetiaan terhadap perusahaan.

Ada satu indikator pada variabel prestasi kerja responden menjawab tidak baik yaitu mengenai kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama yang tidak baik akan membuat pekerjaan menumpuk, berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang ditetapkan. Sedangkan pada variabel pelatihan kerja tidak ada responden yang menjawab tidak baik.

Dilihat dari penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dan yang sekarang sedang di bahas menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki kaitan yang erat dengan prestasi kerja karyawan. Artinya pelatihan kerja memiliki peran yang vital bagi perusahaan untuk meningkatkan performa dari karyawannya.

Perusahaan selalu memberikan pelatihan bagi karyawannya dalam hal memberikan ilmu baru yang sekiranya akan bermanfaat bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama diadakannya pelatihan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Handoko (2001:100) program – program latihan dan pengembangandirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaranserta memperbaiki kepuasan kerja. Setelah menjalani program pelatihan setidaknya organisasi atau perusahaan mengharapkan agar para

karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang.

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan ketrampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab v mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dengan sampel ada 30 orang pada bagian *maintenance* dengan pengambilan sampel dengan metode sensus, adapun kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

12. Berdasarkan hasil penelitian mengenai tanggapan responden tentang pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan prestasi kerja karyawan, mayoritas responden mengatakan “Baik”. Dan dari total skor kuesioner terlihat bahwa berada dalam interval kategori baik. Artinya perusahaan berhasil dalam mengatasi permasalahan karyawan baik dari segi beban dan tingkat stres yang diterima karyawan. Perusahaan juga paham terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat terlaksana dengan baik dan berdampak baik terhadap keberlangsungan perusahaan.
13. Diperoleh koefisien korelasi variabel pelatihan kerja dan prestasi kerja karyawan keeratannya masuk dalam kategori sedang.
14. Dari uji t terdapat hasil H_a diterima dan secara parsial ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja dengan variabel prestasi kerja karyawan.

15. Hasil analisis regresi sederhana nilai konstanta $a = 10,051$, artinya apabila variabel pelatihan kerja di asusamsikan (0) nol, maka prestasi kerja karyawan 13,792. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,576, artinya adalah setiap peningkatan/penurunan pelatihan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan/penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 0,576 dengan asumsi variabel lain tetap.

6.4.Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis lakukan dan mungkin akan menjadi masukan bagi perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan, yaitu:

1. Pelatihan dalam perusahaan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan sangat berpengaruh, Pelatihan yang dilakukan lebih mengarah ke pengembangan dan melatih karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien dan berprestasi agar terhindar dari kesalahan dan stres kerja. Untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja karyawan PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci Kanan Kabupaten Pelalawan dapat menjadi lebih baik lagi.
2. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan arahan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga dapat menjadikan karyawan berprestasi dan tekun dalam melakukan pekerjaannya. Dalam proses penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan

perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja, sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh besar dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian selanjutnya sebaiknya digunakan tidak hanya pada variabel pengalaman pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja, tetapi bisa juga menggunakan variabel-variabel lainnya yang sekiranya mempunyai tingkat pengaruh terhadap produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisipertama, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bungin Burhan, 2010, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, cetakan kelima, Prenada Media Group, Jakarta
- Gibson, J. L., et al. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2, Binarupa Aksara, Jakarta
- Hakim Rahmat Budi, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Prestasi kerja karyawan*, edisi pertama, cetakan pertama, Aswaja Pressindo, Jakarta
- Hamzah B Uno, 2012, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Akasara, Jakarta
- Hartatik, Indah Puji, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, CetakanPertama, Laksana, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007, *Manajaemen Sumberdaya Manusia*, ED Revisi Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas, Bumi Aksara, Jakarta
- Indrastuty. Sri. S dan Amries Rusli Tanjung,2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*, UIR Press, Pekanbaru
- Indrastuty. Sri. S dan Amries Rusli Tanjung , 2008, *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*, UIR Press, Pekanbaru
- Mangkunegara, A.A Anwar Perabu, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Remaja Rodakarya, Bandung

- Mangkunegara Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Prisky Amalia Merike Cendera Kasih, Bambang Swasto Sunuharyo, Kusdi Rahardjo, *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja PT.Bank Mandiri di Jember*, Universitas Brawijaya, 2013.
- P Robbins Stephen, A Judge Timothy, 2008, *Perilaku Organisasi*, edisi kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Riani, Asri Laksmi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan pertama, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Statistik Untuk Penelitian*, cetakan kedua puluh tujuh, Alfabeta, Bandung
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Program Manajemen Bisnis*.
- Manahan Kardy Sitanggan. SE.,MM *Pengaruh Pelatihan dan Motifasi Terhadap Peningkatan Prestasi kerja karyawan (Jurnal) Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan*.