

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LIFERE AGRO KAPUAS**
rengkyp@gmail.com

ABSTRAK

Rengky Pratama, 2020. Analisis Program Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Lifere Agro Kapuas, Pembimbing I, **Syahrani.** Pembimbing II, **Aris Setia Noor**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah program pelatihan kerja di PT. Lifere Agro Kapuas dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi PT. Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas dalam melaksanakan program pelatihan kerja.

Metode penelitian ini adalah metode kualitatif yaitu penelitian yang penyajian datanya dalam pendapat maupun opini masyarakat tentang suatu topik yang sedang dibahas yang didapatkan dengan cara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data menjadi data kualitatif setelah dilakukan pengelompokan sedemikian rupa dan yang kemudian disimpulkan.

Dari hasil pengamatan yang ada dilapangan menunjukkan bahwa pelatihan kerja pada karyawan baru dan karyawan yang sudah lama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja melalui pelatihan kerja karyawan PT. Lifere Agro Kapuas.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rengky Pratama, 2020. Analysis of Training Programs in Efforts to Improve Employee Performance at PT. Lifere Agro Kapuas, Advisor I, Syahrani. Second Advisor, Aris Setia Noor

The purpose of this study was to determine whether the job training program at PT. Lifere Agro Kapuas can improve the performance of its employees and to find out what obstacles are faced by PT. Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas in implementing job training programs.

This research method is a qualitative method that is research that presents data in the opinions and opinions of the public about a topic being discussed which is obtained by directly being extracted from the results of research and

processing data into qualitative data after grouping in such a way and then concluded.

From the observations in the field shows that job training for new employees and employees who have long influenced the employee's performance. Job training programs have a direct effect on employee performance without going through employee work discipline and employee development has an effect on performance through employee job training at PT. Lifere Agro Kapuas.

Keywords: Training Program, Employee Performance

1. Latar Belakang

PT. Lifere Agro Kapuas adalah perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit yang beroperasi di Kabupaten Kapuas, untuk meningkatkan kinerja karyawannya mengadakan program pelatihan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan, tanpa adanya dukungan dari SDM yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik kinerja kerja. SDM merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan sehingga dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan kualitas sumber daya manusia dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia.

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya yang terdiri dari pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan. SDM memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumberdaya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Patut disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, behavior, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja.

Sementara itu mengenai pelatihan karyawan, dalam bukunya Mondy (2008 : 211) menjelaskan bahwa : “pada hampir setiap survey, pelatihan mendapat peringkat tiga besar tunjangan yang diinginkan para karyawan dari pemberi kerja mereka dan mereka akan mencari perusahaan-perusahaan yang akan memberi mereka perangkat untuk maju dalam profesi mereka”. Hal tersebut menjelaskan bahwa kesempatan untuk mendapatkan program pelatihan kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan profesi yang dijalani merupakan salah satu harapan yang diinginkan oleh karyawan.

Dalam Upaya Pengembangan pelatihan dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sampai pada tingkat profesional, yang dalam pelaksanaannya memerlukan waktu jangka pendek yaitu kurang dari 1 (satu) tahun dan memperoleh sertifikat yang menjelaskan tentang profesional seseorang, sehingga mempermudah perusahaan dalam hal penempatan karyawan yang sesuai dengan profesionalitasnya.

Pelatihan merupakan upaya – upaya yang dilaksanakan perusahaan untuk mengembangkan keahlian karyawan baik dalam tugasnya sendiri (*on the job training*) maupun diluar tugasnya (*off the job training*). Jadi untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, perusahaan harus berusaha mewujudkan berbagai bentuk nyata seperti latihan, seminar, kursus, keterampilan dan lain-lain. Sehingga tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dan tujuan akan tercapai dengan tingkat efektifitas kerja yang baik.

Perbaikan kinerja hanya dapat dicapai melalui perbaikan keterampilan pegawai. Pengembangan sumber daya manusia akan menciptakan kondisi dinamis di dalam organisasi karena pada dasarnya pegawai telah mendapat kesempatan tersebut akan lebih mudah menyesuaikan diri pada perkembangan ilmu dan teknologi maupun sosial.

Dalam upaya menyesuaikan kemampuan dan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka faktor pelatihan karyawan sangat dibutuhkan. Salah satu usaha untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sebagai unsur pokok perusahaan yang bersifat dinamis adalah melalui program pelatihan yang merupakan salah satu alat manajemen yang efektif dalam menciptakan karyawan yang terampil, cakap dan ahli dalam menangani dan mengelola perusahaan.

Dari uraian di atas kekurangan yang di alami oleh Karyawan khususnya dalam bidang penguasaan materi pekerjaan yang selalu tertinggal oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya, untuk itu dalam penulisan skripsi ini penulis mengangkat judul “ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIFERE AGRO KAPUAS”

2. Rumusan masalah

- 1) Bagaimana program pelatihan kerja yang dijalankan PT. Lifere Agro Kapuas dapat meningkatkan kinerja karyawan?

- 2) Kendala-kendala apa saja yang dihadapi PT. Lifere AgroKapas Kuala Kapuas dalam melaksanakan program pelatihan kerja?

3. Metode Penelitian

1) Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kualitatif, yang merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realistis tentang apa yang sedang terjadi, data yang diperoleh dari lokasi yaitu PT. Lifere Agro Kapuas. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu jenis metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.

2) Teknik Pengumpulan Data

- (1) Observasi
- (2) Wawancara
- (3) Riset keputusan (*Library Research*)

4. Analisis Dan Hasil Pembahasan

PT.Lifere Agro Kapuas merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang budidaya tanaman kelapa sawit dan pengolahan CPO, juga merupakan perusahaan publik yang memproduksi minyak sawit dan pengolahan minyak curah dan minyak industri. PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas yang beralamat di Desa Dadahup, Kalimantan Tengah, Indonesia

PT.lifere Agro Kapuas yang berdiri sejak tahun 2012 adalah perusahaan yang masih muda jika dibandingkan dengan perusahaan sawit lainnya yang mampu mengeluarkan material tanam baru berkualitas unggul – Eka 1 dan Eka 2 dan mencapai 100%.

Namun demikian, meskipun dari lama PT.Lifere Agro Kapuas bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dibuktikan dengan data perkembangannya.

Tabel. 4.1.
Data Produksi Minyak Sawit PT.Lifere Agro Kapuas

NO	Perusahaan	2016	2017	2018	2019	TOTAL
1.	PT.Lifere Agro Kapuas	43.521	65.403	66.563	77.079	252.566 B

Sumber Data: Pengolahan Produksi PT.Lifere Agro Kapuas, 2020

Berdasarkan tabel tersebut meski dari segi usia tergolong muda namun perkembangan PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas mampu meningkatkan hasil produksinya tiap tahun. Untuk mampu bersaing dengan lainnya tentunya diperlukan SDM berupa kinerja karyawan yang unggul.

Demi meningkatkan kinerja karyawan maka diadakan nya program pelatihan misalnya pada karyawan PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas karyawan baru akan dilatih dasar-dasar pekerjaan yang umum. Dan setelah karyawan tersebut aktif bekerja di PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas maka

karyawan mengikuti pelatihan lagi, yaitu menggunakan metode pelatihan off the job training.

Sedangkan untuk karyawan lama diadakan pengembangan, dimana karyawan tersebut sudah melalui masa kerja selama 3 tahun, dan berpendidikan minimal S1, pengembangan tersebut menggunakan metode on the job training dimana karyawan yang lama akan dibimbing dan di didik oleh atasan yang berpengalaman.

Jika dilihat dari jumlah karyawan pada tahun 2016 sampai 2019, meskipun belum lama didirikan PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas cenderung mengalami kenaikan dalam jumlah karyawannya. Berikut data perkembangan karyawan PT.Lifere Agro Kapuas Kuala Kapuas tahun 2016-2019:

Tabel 4.2
Penambahan karyawan PT.Lifere Agro Kapuas

2016	2017	2018	2019
12	18	24	28

Sumber data: PT.Lifere Agro Kapuas

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM perlu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diimbangi jumlah produksi yang terus meningkat tiap tahunnya.

1) Program Pelatihan yang di terapkan PT.Lifere Agro Kapuas Kuala

(1) Skills training / Onboarding

PT.Lifere Agro Kapuas memberikan traning pekerjaan kepada karyawan baru. Program pelatibaannya relatif sederhana melatih mengidentifikasi kebutuhan atau kekurangan melalui penilaian dari pelatih. PT.Lifere Agro Kapuas memberikan yang karyawan butuhkan untuk dapat melakukan pekerjaan mereka. PT.Lifere Agro Kapuas mengenalkan karyawan baru kepada struktur organisasi perusahaan, tujuan, proses, prosedur, aturan, prinsip, norma, harapan, kontrol, dan sistem di perusahaan

(2) Pelatihan Manajemen risiko/safety

PT.Lifere Agro Kapuas untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja atau mengimplementasikan proses manajemen risiko. Materi program yang diberikan PT.Lifere Agro Kapuas poin-poin keselamatan kerja, keamanan informasi, dan kepatuhan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur. Pelatihan ini diadakan PT.Lifere Agro Kapuas 1 tahun sekali.

(3) Retraining

PT.Lifere Agro Kapuas juga memberikan pelatihan ulang. Seperti mekanik atau teknik yang bekerja menggunakan mesin mungkin harus dilatih secara terus menerus agar tidak terjadi kesalahan yang nantinya menghambat dari hasil produksi yang diharapkan. Pelatihan ini diberikan 1 tahun sekali kepada karyawan

(4) Pelatihan Group/Team

Pelatihan ini sering diadakan PT.Lifere Agro Kapuas terhadap buruh lapangan bagian pembibitan, pemupukan, perawatan, penanaman, samapi bagian panen. Pelatihan ini terdiri dari sekelompok individu dimana mereka harus menyelesaikan bersama pekerjaan yang dilakukan banyak orang. Pelatihan ini sering dilakukan PT.Lifere Agro Kapuas setiap 6 bulan

(5) Pelatihan Kreatif

Pelatihan kreatifitas diberikan PT.Lifere Agro Kapuas kepada karyawan yang sudah lama bekerja dimana mereka dilatih untuk menghasilkan terobosan-terobosan yang baru. Maksudnya untuk dapat membuat gagasan ide yang berdasar pada kinerja lebih baik. Pelatihan creativity ini diberikan kepada semua karyawan dalam satu tahun sekali.

(6) *Language Training*

Pelatihan ini diadakan secara online dan tatap muka oleh instruktur yang di datangkan dari kantor pusat setiap 1 tahun sekali.

(7) *Technology Training*

PT.Lifere Agro Kapuas perusahaan menerapkan teknologi. Diantaranya digital marketing, mesin produksi, dan juga administrasi. Pelatihan ini dianggap sangat penting agar semua teknologi dapat berjalan. Pelatihan ini diadakan PT.Lifere Agro Kapuas satu tahun sekali

(8) Pelatihan Keahlian

Perusahaan PT.Lifere Agro Kapuas melakukan pelatihan ini untuk mengidentifikasi keahlian karyawannya juga untuk mengembangkan karyawannya yang dianggap masih perlu ditingkatkan. Pelatihan ini dilakukan PT.Lifere Agro Kapuas dalam beragam tingkatan, termasuk dengan memantau talenta-talenta karyawannya atau dalam tim kerja. Pelatihan ini diadakan PT.Lifere Agro Kapuas dalam satu tahun sekali.

(9) Pelatihan Pengetahuan

Jenis ini adalah di mana PT.Lifere Agro Kapuas melakukan proses pengembangan, mempertahankan, pemanfaatan, serta transfer pengetahuan dari karyawan yang lebih senior ke junior.

(10) Diklat

PT.Lifere Agro Kapuas memberikan program pelatihan ini berupa pemberian pelatihan internal atau mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan di luar perusahaan atau juga memberikan kesempatan (beasiswa) untuk mengambil pendidikan formal lanjutan. Tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan karir karyawan. Pelatihan ini diadakan PT.Lifere Agro Kapuas 1 tahun sekali.

Tabel 4.3

Data Penilaian PT.Lifere Agro Kapuas Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan yang ikut pelatihan	Nilai	Naik (Turun)
-------	-------------------------------------	-------	--------------

2017	10	40.35	
2018	16	47.25	6.90
2019	20	50.15	4.10

Sumber : Sub Bagian Adm. PT.Lifere Agro Kapuas

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan.

2) **Evaluasi Pelatihan**

Dalam setiap kegiatan atau program, tahapan evaluasi sama pentingnya dengan perencanaan.

Tahapan evaluasi yang dilakukan PT.Lifere Agro Kapuas dalam menjaga dan mensukseskan program pelatihan nya, yaitu:

- (1) Tahap reaksi
- (2) Tahap pembelajaran
- (3) Tahap perilaku
- (4) Tahap hasil

3) **Kendala-kendala yang dihadapi**

- (1) Peran kurang jelas
- (2) Gaya manajemen kurang sesuai
- (3) Keterampilan komunikasi tidak memadai
- (4) Kurangnya motivasi
- (5) Tekanan dalam pekerjaan

Program Pelatihan Kerja yang dijalankan PT.Lifere Agro Kapuas meningkatkan kinerja karyawannya

(1) *Skill training / Onboarding*

Program pelatihan kerja Skill training yang dijalankan PT.Lifere Agro Kapuas sudah cukup baik, dengan memberikan pelatihan skill kepada seluruh karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja

Oleh karena itu secara berkala, sangat perlu untuk diadakannya kegiatan-kegiatan Training atau Pelatihan dan workshop oleh PT.Lifere Agro Kapuas yang tentunya nanti akan sangat dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri dan dipastikan akan dapat memenuhi segala kebutuhan dan standar-standar dimana karyawan tersebut bekerja serta untuk mencocokkan pribadi karyawan terhadap bagaimana sebenarnya budaya pada perusahaan yang bersangkutan.

Hal-hal terpenting yang dilakukan PT.Lifere Agro Kapuas agar proses orientasi ini adalah :

1. Membuat mereka merasa nyaman dan di terima oleh perusahaan.
2. Membantu mereka bagaimana dalam memahami perusahaan/ produksi dalam artian yang lebih luas.
3. Menjelaskan kepada mereka apa saja yang diharapkan oleh perusahaan dalam hal pekerjaan dan perilaku mereka.

(2) *Pelatihan Manajemen risiko/safety*

Pelatihan manajemen resiko ini bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan secara terpadu kepada para peserta untuk melakukan Risk Assessment berwawasan K3 baik melalui

HIRA, *Job Safety Analysis* maupun HAZOB, serta melakukan kegiatan K3 lainnya yang diperlukan oleh setiap perusahaan.

(3) *Retraining*

Pelatihan kerja retraining yang di lakukan PT.Lifere Agro Kapuas sudah cukup baik, berdasarkan obsrvasi penelitian PT.Lifere Agro Kapuas memberikan pelatihan yang berulang dan menyesuaikan dengan pekerjaan-pekerjaan baru yang membutuhkan keahlian berbeda, serta bagi karyawan yang sudah lama bekerja masih di beri training ulang.

(4) Pelatihan Group / Team

Pelatihan team ini juga sudah cukup baik dilakukan oleh PT.Lifere Agro Kapuas terhadap karyawannya ini dapat terlihat waktu pelaitan yang sering dilakukan.

Pembentukan tim dalam perusahaan tersebut merupakan salah satu intervensi proses manusia yang dapat mendukung lancarnya strategi perusahaan, organisasi perlu menerapkan budaya kerja dalam tim untuk beberapa alasan yang berbeda yaitu untuk menemukan kebu-tuhan pelanggan, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

(5) Pelatihan Kreatif

Berdasarkan penelitian pelatihan kreatif yang di jalankan PT.Lifere Agro Kapuas sudah cukup baik karne diberikan kepa seluruh karyawan PT.Lifere Agro Kapuas.

Kreativitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas pada bagian teknisi yaitu karyawan mampu membuat suatu alat yang diciptakan untuk menunjang kegiatan teknik. Selain itu, kemampuan berfikir karyawan terhadap tugas, serta cepat dan tanggap.

Menurut Mangkunegara (2006:109), investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif sehingga sumber keberhasilan kompetitif tersebut menjadi lebih berdaya guna.

(6) *Langguage Training*

Langguage training yang diadakan PT.Lifere Agro Kapuas sudah tepat dalam guna menghadapi persaingan dan kemajuan dalam berkerja secara international.

(7) *Technology Training*

Pelatihan teknologi yang diterpakan PT.Lifere Agro Kapuas juga sudah cukup baik dimana semua pekerjaan yang menggunakan keahlian khusus teknologi di beri pelatihan.

(8) Pelatihan Keahlian

PT.Lifere Agro Kapuas harus memastikan bahwa SDM yang dimiliki sudah bisa dikatakan baik kualitasnya. Hal ini dilakukan

agar suatu perusahaan dapat mengembangkan eksistensinya ke depan.

(9) Pelatihan Pengetahuan

Pelatihan ini cukup baik antara karyawan yang sudah berpengalaman memberikan pelajaran kepada karyawan yang masih kurang memahami pekerjaannya atau menjalankan tugas agar lebih efisien.

(10) Diklat

Berdasarkan pengamatan penelitian PT.Lifere Agro Kapuas memberikan program kerja yang cukup sehat dimana memberikan kesempatan kepada karyawan nya untuk lebih berkembang lagi seperti mengikuti pelatihan diluar maupun pendidikan lebih baik lagi.

PT.Lifere Agro Kapuas sudah cukup baik dalam mengadakan program pelatihan kerja, dimana pelatihan dilakukan secara countinu dan diadakan evaluasi sehingga PT.Lifere Agro Kapuas dapat melihat keberhasilan program kerjanya terhadap karyawan yang menjalankannya.

Pelatihan kerja atau yang sekarang bisa kita kenal dengan istilah training sudah dijalankan PT.Lifere Agro Kapuas dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.1 dimana tiap tahunnya PT.Lifere Agro Kapuas mengalami kenaikan dari hasil produksinya, pelatihan kerja ini tidak lepas dari pemberian program-program pelatihan yang diberikan PT.Lifere Agro Kapuas kepada karyawannya untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produkivitas, disiplin sikap, dan etos kerja. Singkatnya, pelatihan kerja yang dilakukan PT.Lifere Agro Kapuas merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kendala-Kendala PT.Lifere Agro Kapuas dalam menjalankan pelatihan kerja

Suatu pekerjaan yang harus dilakukan dengan dukungan kelompok karyawan berubah secara mencolok. Pada umumnya orang jauh lebih terampil dan memiliki pendidikan yang lebih baik dibanding masa-masa sebelumnya.

(1) Karyawan PT.Lifere Agro Kapuas

Karyawan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya.

(2) Pelatih atau instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan terampil sulit didapat dalam memberikan pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan.

(3) Fasilitas pengembangan di PT.Lifere Agro Kapuas

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

(4) Kurikulum / Materi

Kurikulum atau materi yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan.

(5) Dana pengembangan PT.Lifere Agro Kapuas

Dana yang tersedia untuk pengembang sangat terbatas.

Kinerja Karyawan PT.Lifere Agro Kapuas

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2012 : 14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

(1) Faktor individual:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

(2) Faktor psikologi:

1. Persepsi
2. Atitude
3. Personality
4. Pelatihan
5. Motivasi

(3) Faktor organisasi:

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan

(4) Struktur

(5) Job Design

Penilaian Kinerja Menurut pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT.Lifere Agro Kapuas dalam hal ini sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawannya hal ini dapat terlihat dari tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3 dimana semua persentase mengalami kenaikan. Dalam hasil produksi tiga tahun terakhir PT.Lifere Agro Kapuas mengalami kenaikan produksi yang cukup baik, dalam jumlah penambahan karyawan PT.Lifere Agro Kapuas juga mengalami penambahan hal ini terkait karena kebutuhan karyawan dipengaruhi dari hasil produksi yang semakin meningkat sehingga memerlukan tenaga kerja yang lebih banyak, dalam tabel 4.3 dapat dilihat penyerapan materi dan pelatihan cukup baik dari persentase peningkatan kinerja terus bertambah baik setiap tahunnya.

5. Kesimpulan

Pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi. Pengembangan karyawan merupakan

kunci untuk pembangunan berkelanjutan organisasi. Organisasi perlu karyawan yang mampu beradaptasi dengan pasar dunia yang selalu berubah. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja pada karyawan baru dan karyawan yang sudah lama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mempersiapkan promosi ketenagakerjaan pada jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yaitu tingkatan kepengawasan atau manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Cv. Alfabeta
- Robbins, Stephen P., 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Vol. 1. Jakarta: Prenhallindo
- John Soeprihanto, 2001, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi-1 Cetakan-5, BPFE, Jakarta
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Alma, Buchari.2004.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Dua. Yogyakarta : BPFE.
- Barthos, Basir, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani.(2000).Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: BPFE)
- Handoko, T. Hani, 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yokyakarta : BREE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003.Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta :Rineka Cipta
- Martoyo Susilo, 2000,Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Henry Simamora, 2001, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Edisi Kedua, STIE YKPN, Jogjakarta.
- Rivai. 2004. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama
- Hamalik Umar, 2005, Pengembangan Sumber Daya Manusia MANAJEMEN PELATIHAN KETENAGAKERJAAN. Jakarta: PR Bumi Akasara
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2003.
- Kotler, Philip,(2000),Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA,PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Manullang, M., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maryoto, Susilo, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Dua. Yokyakarta : BPFE.

- Achmad S. Ruky, 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta
- Nitisemito, Alex S., 2001. Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Flippo, E.B. 2005. Manajemen Personalia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) M A B Al-Banjari Jurusan Manajemen, Kuala Kapuas, 2015.
- Rangkuti, Freddy, 2002. Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis, Reorientasi Konsep Perencanaan Strategis Untuk menghadapi Abat 21. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P., 2004. Teori Motivasi Dan Aplikasinya, Bina Aksara Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah, 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yazid, 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif., Edisi Revisi Bandung: Remaja Rosdakarya.