PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM PALEMBANG

Irham Juliansyah[1], M. Kosasih Zen[2], & Adlyn Kamaruddin[3]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (karyawan) PT. Telkom Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sampel sebanyak 60 responden yang menjadi karyawan PT. Telkom Palembang maka dari enam variabel yang diujikan yaitu efektifitas biaya, materi program, prinsip pembelajaran, fasilitas, kemampuan peserta, dan infrastruktur pelatihan, hanya dua variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang yaitu efektifitas biaya dan kemampuan peserta. Untuk melakukan penelitian selanjutnya agar dapat lebih sempurna lagi, maka penulis menyarankan untuk membandingkan antara para karyawan di perusahaan BUMN lain, seperti : PT. Pertamina, PT. Bukit Asam, PT. Semen Baturaja, dan lain-lain, sehingga akan diperoleh hasil yang dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

Kata Kunci : pelatihan , karyawan, dan kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kompetisi global yang semakin intensif, deregulasi yang sering berubah-ubah, dan kemajuan teknologi yang mendorong suatu ide-ide perubahan yang sangat cepat mengakibatkan banyak perusahaan tidak bisa bertahan hidup. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan competitive advantage dari perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama. Melalui perencanaan SDM, yang merupakan fungsi awal dan kegiatan departemen SDM, diketahui kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan, yang merinci orang dengan kualifikasi tertentu, yang selanjutnya dilakukan proses rekrut, seleksi dan orientasi, terkumpul biodata dan preferensi karir karyawan yang selanjutnya proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik sebagai dasar pemberian pelatihan dan pengembangan bagi karyawan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian dari human investment. Hasil survei yang dilakukan oleh Grant Thornton (Swa, 2002: jurnal online) menunjukkan bahwa nilai investasi untuk SDM di beberapa perusahaan cukup menjanjikan. Sebagai contoh salah satu hotel terkemuka di Jakarta telah mengalokasikan sejumlah US $ 70.000 hanya untuk memberikan pelatihan kepada para manajernya agar menjadi lebih handal.

PT. Telkom yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan salah satu perusahaan komunikasi terbesar milik pemerintah, selalu memberikan pelatihan kepada seluruh karyawannya, baik itu tenaga eksekutif maupun tenaga operasional. Menghadapi pasar bebas, karyawan juga diberi pelatihan tentang ISO-9000 dan ISO 14000, dan menerapkan Quality Control Circle melalui Kelompok Kendali Mutu Terpadu (KMT) dilingkungannya.Semua pelatihan tersebut tidak saja dilakukan secara

[1] Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
[2] Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
[3] Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

in house training tetapi juga dilakukan diluar perusahaan, seperti: Pusdiklat PT. Telkom Jakarta.

Sedikit contoh di atas, menunjukkan betapa besar perhatian manajemen terhadap pentingnya pelatihan karyawan PT. Telkom Palembang dalam upaya mendukung kemampuan karyawan untuk mewujudkan suatu keadaan yang aman, tertib dan lancar, yang sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.Baik atau tidaknya kinerja karyawan PT. Telkom Palembang ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri, sehingga mampu menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang kesemuanya adalah bersumber dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tingkat pelaksana dan juga pelatihan yang diberikan PT. Telkom Palembang secara terus-menerus. Melalui penjelasan ini, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai "pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang"

Tujuan Penelitian:

Menurut Procton dan Thornton (1983 : 4**)** menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

Manfaat Penelitian

Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk aplikasi ilmu Metodologi Penelitian dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diharapkan memberikan manfaat untuk penerapan di dunia kerja.

Manfaat Secara Praktis

1. Bagi perusahaan, semakin mendapat citra yang baik dimata perusahaan dengan kinerja yang terjamin dan berstandar sebagai faktor pertimbangan.
2. Bagi Perguruan Tinggi khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang besar dalam rangka daftar pustaka maupun referensi penelitian selanjutnya.

KERANGKA TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Sementara itu, keterampilan yang dimaksud adalah meliputi kemampuan secara fisik (physical skill), kemampuan secara intelektual (intelectual skill), kemampuan sosial (social skill), kemampuan manajerial (managerial skill), dan lain-lain. Malthis & Jackson (2002:301) "Pelatihan merupakan proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu tujuan organisasi."

Langkah-langkah Pelatihan

1. Penilaian kebutuhan.

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosa untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan.

2. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai.

3. Materi Program.

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Apa pun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.

4. Prinsip pembelajaran.

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi.

5. Partisipasi.

Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran.

Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Adapun beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

1. Menurut Rivai (2004 :309) “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.
2. Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

METODE RISET

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal yaitu penelitian yang didesain untuk mencari hubungan antara variabel sebab dan akibat, dengan tujuan untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau pengaruh (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat (variabel dependen).

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.telkom Palembang. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Keterangan :
n = sampel
N = populasi
e = standar eror

$$n = \frac{140}{1 + 140 \times (0{,}10)^2}$$

$$n = 58{,}3$$

maka dibulatkan menjadi 58 responden. N= populasi karyawan PT. Telkom sebanyak 140 anggota.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Dependen (Y)
   Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
b. Variabel Independen (X)
   Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:
   X1 = Efektifitas Biaya
   X2 = Materi Program
   X3 = Prinsip Pembelajaran
   X4 = Fasilitas
   X5 = Kemampuan Peserta
   X6 = Infrastruktur Pelatihan

Metode Pengumpulan Data

a. Observasi
   Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian.
b. Metode Wawancara
   Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden atau narasumber berkaitan dengan penelitian ini.
c. Metode Kuesioner
   Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda yang berguna untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel dependen dan variabel

independen. Analisis dibantu dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS (Statistics for Product &Services Solution) for Windows Ver 11,5.
Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e}$$

Dimana :

Y = Variabel dependen yaitu kinerja karyawan	a = Konstanta
b = Koefisien regresi	e = Standar error
X1 = Efektifitas Biaya	X2 = Materi Program
X3 = Prinsip Pembelajaran	X4 = Fasilitas
X5 = Kemampuan Peserta	X6 = Kemampuan Infrastruktur

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan dalam penelitian. Suatu data dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows Release 11,5 di mana analisis hasil dapat dilakukan dengan membaca kolom Corrected Item-Total Correlation (CITC). Apabila nilai korelasi hitung data melebihi nilai CITC maka data tersebut dikatakan valid (sah) yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Perhitungan t_{tabel} akan terlebih dahulu dilakukan untuk mendapatkan koefisien r_{tabel} . Selanjutnya bila koefisien CITC (r_{hitung}) > maka data dinyatakan valid demikian sebaliknya. Adapun rumus yang digunakan adalah :

T_{tabel} : syntax: IDF (p,df)	Syntax r = t/SQRT (df + t **2)

Dari hasil uji validitas Tabel 1, tidak semua variabel menunjukkan koefisien CITC mempunyai angka lebih besar dari r_{tabel}. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapat koefisien t_{tabel} sebesar 1,67 dan r_{tabel} sebesar 0,21. Karena nilai variabel **gateknis**, **cukup** dan **pengaruh** nilainya lebih kecil dari r_{tabel} (<0,21), maka ketiga variabel ini dianggap tidak valid. Dengan demikian, hanya variabel tersebut di Tabel 2 yang dianggap sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kejituan suatu instrumen yang apabila dicobakan secara berulang kali pada kelompok yang sama akan mendapatkan hasil yang serupa. Dalam perhitungan uji realibilitas, nilai **realibility coeficient** (alpha hitung) harus > 0,6. Dari hasil pengolahan data didapat koefisien alpha hitung sebesar **0,9301.**

Tabel 3. Reliability Statistics

Alpha	N of Items	N of Cases
0,9301	31	60,0

Sumber : diolah dari data primer

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel utama pada kuesioner adalah reliabel atau mempunyai hasil yang konsisten atau stabil jika diujikan dari waktu ke waktu pada kelompok yang sama.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah nilai variabel tak bebas (Y) didistribusikan secara normal terhadap nilai variabel bebas (X). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan **kolmogorov-smirnov test** untuk menentukan data terdistribusi normal apabila nilai Sig. Kolmogorov Smirnov Z <0,05. Dengan hasil uji normalitas bersifat normal maka data diatas dikatakan layak dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.

Analisis Regresi Berganda Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Palembang.

Pada analisis regresi berganda mengenai pengaruh pelatihan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja, sedangkan yang menjadi variabel independen (X) adalah elemen-elemen dari pelatihan yang dimiliki yaitu efektifitas biaya (X1), materi program (X2), prinsip-prinsip pembelajaran (X3), fasilitas (X4), kemampuan peserta (X5), dan infrastruktur pelatihan (X6).

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi berganda pada program SPSS 11,5, maka didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801(a)	.641	.601	4.41067

a. Predictors: (Constant), Infrastruktur Pelatihan, Prinsip-prinsip Pembelajaran, Materi Program, Efektifitas Biaya, Fasilitas, Kemampuan Peserta.

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari data primer

Berdasarkan pengolahan data primer pada Tabel 4, nilai dari koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variable-variabel independent (X) dalam menjelaskan variasi-variasi perubahan variable dependen (Y). Koefisien korelasi sebesar 0,801 menandakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan searah antara pelatihan dengan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Koefisien determinasi sebesar 0,641 atau 64,1% variasi dari pelatihan yaitu variabel efektifitas biaya, materi program, prinsip-prinsip pembelajaran, fasilitas, kemampuan peserta, dan infrastruktur pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja sedang sisanya

sebesar 35,9% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dianggap tetap.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Palembang

Dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, maka dilakukanlah pelatihan guna mencapai sasaran tersebut. Secara keseluruhan, pengaruh pelatihan memiliki hubungan yang cukup erat dimana kinerja karyawan PT. Telkom Palembang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti sebesar 64,1%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dari Uji F dan koefisien determinasi dimana koefisien determinasi sebesar 64,1% dari pelatihan menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, sedang sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Melihat hanya 64,1% dari pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, PT. Telkom Palembang harus tetap memberikan pelatihan kepada karyawannya guna menciptakan peningkatan kinerja terhadap karyawan itu sendiri.

1. Pengaruh Efektifitas Biaya

Berdasarkan analisis terdahulu, dapat diketahui bahwa adanya efektifitas biaya sebagai bagian dari pelatihan merupakan hal yang efektif untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Hal ini dikarenakan variabel efektifitas biaya sebagai elemen pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat keberhasilan 95% dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,02.

2. Pengaruh Materi Program

Berdasarkan analisis terdahulu dapat diketahui bahwa materi program mempunyai pengaruh yang signifikan. Ini artinya materi program mempunyai nilai yang positif dan terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Namun, elemen materi program tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 0,95% dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,02.

3. Pengaruh Prinsip-prinsip Pembelajaran

Berdasarkan analisis terdahulu dapat diketahui bahwa prinsip-prinsip pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan. Ini artinya prinsip-prinsip pembelajaran mempunyai nilai yang positif dan terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

Namun, elemen prinsip-prinsip pembelajaran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% dan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,460.

4. Pengaruh Fasilitas

Berdasarkan analisis terdahulu dapat diketahui bahwa fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan. Ini artinya fasilitas mempunyai nilai yang positif dan terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Namun, elemen fasilitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% dan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,460.

5. Pengaruh Kemampuan Peserta

Berdasarkan analisis terdahulu, dapat diketahui bahwa adanya kemampuan peserta sebagai bagian dari pelatihan merupakan hal yang efektif untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Hal ini dikarenakan variabel kemampuan pesert sebagai elemen pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat keberhasilan 95% dan nilai signifikansi <0,05 yaitu 0,000.

6. Pengaruh Infrastruktur Pelatihan

Berdasarkan analisis terdahulu dapat diketahui bahwa infrastruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan. Ini artinya infrastruktur pelatihan mempunyai nilai yang positif dan terdapat hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang. Namun, elemen infrastruktur pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada tingkat kepercayaan 95% dan nilai signifikansi >0,05 yaitu 0,226.

Secara keseluruhan, pengaruh pelatihan memiliki hubungan yang cukup erat dimana kinerja karyawan PT. Telkom Palembang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti sebesar 64,1%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dari Uji F dan koefisien determinasi dimana koefisien determinasi sebesar 64,1% dari pelatihan menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, sedang sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Melihat hanya 64,1% dari pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, PT. Telkom Palembang harus tetap memberikan pelatihan kepada karyawannya guna menciptakan peningkatan kinerja terhadap karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran dimana setelah proses tersebut para karyawan akan mengalami perkembangan terhadap kemampuan secara individu maupun kelompok.

Dengan kata lain pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, maka dilakukanlah pelatihan guna mencapai sasaran tersebut. Secara keseluruhan, pengaruh pelatihan memiliki hubungan yang cukup erat dimana kinerja karyawan PT. Telkom Palembang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti sebesar 64,1%. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dari Uji F dan koefisien determinasi dimana koefisien determinasi sebesar 64,1% dari pelatihan menjelaskan variasi peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, sedang sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Melihat hanya 64,1% dari pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, PT. Telkom Palembang harus tetap memberikan pelatihan kepada karyawan, guna menciptakan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Saran

Penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang menunjukkan bahwa terdapat kolerasi antara pelatihan-pelatihan yang diberikan dengan kinerja karyawan PT. Telkom Palembang.

Dengan telah terjawabnya hipotesis yang penulis jadikan jawaban sementara dalam penelitian ini, maka teori-teori ilmiah yang pernah penulis pelajari selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Unuversitas Sriwijaya Palembang ini semakin terbukti kebenarannya. Dengan demikian penulis tidak ragu-ragu untuk menyampaikan saran–saran sebagai berikut:

1. Terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Palembang, langkah-langkah pembinaan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan yang terencana dan berkesinambungan, baik in house maupun out house training harus diteruskan dan ditingkatkan. Setiap penyusunan anggaran untuk RKAP tahun berikutnya biaya pelatihan harus tersedia di investasi rutin Cost Center setiap pemberian pelatihan terhadap karyawan PT. Telkom Palembang.
2. Terhadap perusahaan-perusahaan lain yang selama ini belum menyadari pentingnya pelatihan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil sebagai aset perusahaan, perlu menyisihkan dana khusus untuk pelatihan karyawannya. Karena tidak perlu diragukan lagi bahwa persaingan dibidang dunia usaha pada era globalisasi saat ini harus dijawab dengan tersedianya sumber daya manusia yang handal, menguasai berbagai ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi.
3. Terhadap almamater penulis, Universitas Sriwijaya Palembang, program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (dosen) harus mendapat perhatian lebih, dengan banyak mengirimkan para pengajar untuk mengikuti pendidikan ke strata yang lebih tinggi, baik di dalam maupun ke luar negeri untuk menjawab tantangan-tantangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi yang semakin terus berkembang setiap saat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Dedy. 2005. Analisis Kebutuhan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional CV. Armas Advertising. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Palembang.

Alamsyah, Ade Zulfikar. 2007. Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Telkom Medan. Tesis, Universitas Terbuka, Medan.

Lerning Center (Pusat Pelatihan Karyawan PT. Telkom),1 ilir Palembang

Dessler, Garry. 2000. Human Resource Management. 8th edition. Prentice Hall,Inc. Upper Saddle River: New Jersey.

Dessler, Gary. 2001.Human Resources Management. 9th editon. Prentice Hall. Inc: New Jersey.

Irsan. 2008. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Bagian Pemasaran Pada PD. Aneka Electronik Palembang. Skripsi, Universitas Sriwijaya, Palembang

Malthis, Robert L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1996. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Rajagrafindo Persada: Jakarta.

Jurnal SDM. 2009. www.jurnal_sdm.blogspot.com/kajianterhadapkinerja.html. diakses bulan juli 2011.

Jurnal Skripsi. 2009. www.jurnalskripsi.com. Diakses agustus 2011.

Malthis, Robert L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1996. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.