

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DAN  
*GENERAL SERVICE* DI PT PAMAPERSADA NUSANTARA  
SITE MTBU TANJUNG ENIM**



Skripsi Oleh :

**ACHMAD FADYAN HIRZI**

**01011281924068**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

# LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

## PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DAN *GENERAL SERVICE* DI PT PAMAPERSADA NUSANTARA *SITE* MTBU TANJUNG ENIM

Disusun Oleh :

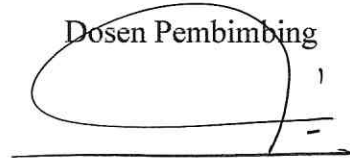
Nama : Achmad Fadyan Hirzi  
NIM : 01011281924079  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
8/5 23

Tanggal Persetujuan

3 Maret 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DAN *GENERAL SERVICE* DI  
PT PAMAPERSADA NUSANTARA *SITE* MTBU  
TANJUNG ENIM**

Disusun Oleh :

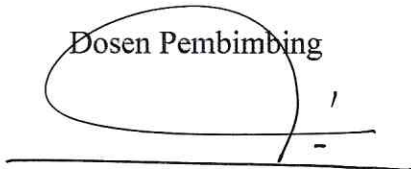
Nama : Achmad Fadyan Hirzi  
NIM : 01011281924079  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 8/23/23  
FAKULTAS EK 15

**Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 April 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.**

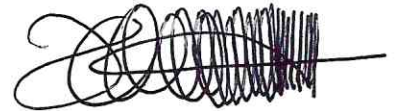
Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 10 April 2023

Dosen Pembimbing



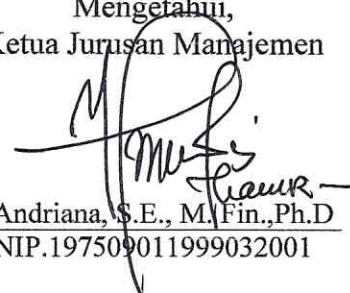
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Dosen Penguji



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 19890711201831001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Fadyan Hirzi  
NIM : 01011281924068  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Human Capital* dan  
*General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim".

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
Penguji : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 10 April 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.  
Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 10 April 2023  
Pembuat Pernyataan,



Achmad Fadyan Hirzi  
01011281924068

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal itu baik bagimu dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu buruk bagimu. Allah mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui

(QS. AL-Baqarah:216)

“Orang lain engga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun engga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini”

Ini hanya tidak mudah, bukan tidak mungkin”

(Hirzi : 2023)

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- ❖ Orang Tua
- ❖ Kakak dan Ayuk
- ❖ Teman Seperjuangan
- ❖ Almamater

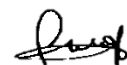
## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat ALLAH SWT. yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beserta salam penulis ucapkan kepada nabi besar, nabi MUHAMMAD SAW. yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan menuju alam terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, serta jauh dari kata sempurna, untuk itu atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Indralaya, 10 April 2023



Achmad Fadyan Hirzi  
01011281924068

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :


1. **Allah SWT** yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya hingga ke tahap ini. Rasa syukur tak hentinya saya ucapkan atas doa-doa yang telah di kabulkan-Nya.
2. **Kedua Orang Tua Saya, Bapak S.Fahmi.MB dan Ibu Nihaya** tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
3. **Saudara – saudara Saya yang tersayang Emma Yuni Zuarmi, Emma Yuni Zarifa, Nifah Zuliandy, dan Tri Chatur Dalaga** yang selalu mensupport saya dan memberi semangat selama menyelesaikan skripsi saya.
4. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Isni Adriana, S.E, M.Fin., Ph.D**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Dr. Kemas Husni Thamrin, S.E., M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

8. **Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.**, selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.**, selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan juga sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
10. **Yulia Hamdani Putri, S.E.,M.SI.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menjalani masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. **Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi** khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
12. **Bayu Setyawan (Projct Manager PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim)**, yang sudah memberi izin saya untuk melakukan penelitian di perusahaan ini.
13. **Teman-teman Manajemen 2019**, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dalam perkuliahan. Bangga karena menjadi satu diantara kalian.
14. **IMMETA Unsri, KSPM FE Unsri dan LPM Kinerja FE Unsri**, terima kasih sudah banyak memberikan saya pengalaman berharga yang tidak bisa saya dapatkan di bangku perkuliahan dan disini banyak menemukan orang-orang hebat dengan berbagai sifat dan karakter serta solidaritas yang tinggi
15. Terima kasih pula untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini, yang belum bisa saya sebutkan satu-persatu.



Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih. Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Indralaya, 10 April 2023



Achmad Fadyan Hirzi  
01011281924068

## ABSTRAK

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
8/23  
15

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *HUMAN CAPITAL* DAN *GENERAL SERVICE* DI PT PAMAPERSADA NUSANTARA *SITE* MTBU TANJUNG ENIM

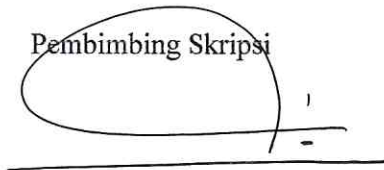
Oleh:

**Achmad Fadyan Hirzi; Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**

Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *human capital* dan *general service* di PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan, sampel diambil sebanyak 40 orang karyawan dengan teknik sampel *nonprobability sampling*, sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hipotesis penelitian terbukti benar yakni variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada departemen *human capital* dan *general service* di PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim.

**Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan**

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

ASLI

**ABSTRACT**

8/23/16

**THE EFFECT OF TRAINING ON THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES DEPARTMENT OF HUMAN CAPITAL AND  
GENERAL SERVICE AT PT PAMAPERSADA NUSANTARA SITE  
MTBU TANJUNG ENIM**

**By:**

**Achmad Fadyan Hirzi; Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M**

*The training provided by the company aims to improve employee performance. This study aims to determine how the effect of training on the performance of human capital and general service department employees at PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. This study uses quantitative methods and uses a questionnaire research instrument. The population in this study amounted to 40 employees, samples were taken as many as 40 employees with nonprobability sampling technique, the sample used was saturated sampling. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The results showed that the research hypothesis was proven correct, namely the training variable had a positive and significant effect on employee performance variables in the human capital and general service departments at PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.*

**Keywords : Trainning, Employee Performance**

Advisor

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 196211101991031006

Head of Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP.197509011999032001

## LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa :

Nama : Achmad Fadyan Hirzi

NIM : 01011281924068

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim

Telah saya periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.  
NIP.197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Achmad Fadyan Hirzi  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Enim, 28 April 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : JL. Kenari No 300, Muara Enim, Sumatera Selatan  
Alamat Email : [hirzi2804@gmail.com](mailto:hirzi2804@gmail.com)

### Pendidikan Formal

SD : MIN 1 Muara Enim  
SMP : SMPN 4 Muara Enim  
SMA : SMAN 2 Muara Enim

Riwayat Organisasi : - IMMETA Unsri  
- LPM Kinerja FE Unsri  
- KSPM FE Unsri

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Teori <i>Trainning Need Assesment</i> .....	9
2.2. Pelatihan.....	10
2.2.1. Pengertian Pelatihan.....	10
2.2.2. Manfaat dan Tujuan Pelatihan .....	10
2.2.3. Indikator Pelatihan .....	12
2.2.4. Metode-Metode Pelatihan .....	13
2.3. Kinerja Karyawan .....	15

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.3.2. Pengukuran Penilaian Kinerja.....	16
2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	17
2.5. Penelitian Terdahulu .....	18
2.6. Kerangka Konseptual.....	22
2.7. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2. Rancangan Penelitian.....	23
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3.1. Jenis Data .....	23
3.3.2. Sumber Data.....	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.5. Populasi dan Sampel .....	24
3.5.1. Populasi .....	24
3.5.2. Sampel.....	25
3.6. Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1. Uji Instrumen .....	25
3.6.1.1. Uji Validitas .....	26
3.6.1.2. Uji Reliabilitas .....	26
3.6.1.3. Metode Suksesif Interval.....	27
3.6.2. Analisis Statistik.....	27
3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	27
3.6.2.2. Uji Korelasi .....	28
3.6.2.3. Uji Determinasi .....	28
3.6.3. Uji Hipotesis.....	29
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
3.7.1. Definisi Operasional.....	29
3.7.2. Pengukuran Variabel.....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	33
4.1.1. Profil Perusahaan .....	33

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	34
4.1.3. Struktur Organisasi.....	35
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	36
4.2. Profil Reponden .....	36
4.2.1. Deskripsi Profil Responden.....	36
4.2.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	39
4.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian .....	40
4.2.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan.....	40
4.2.2.2. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	45
4.3. Hasil Penelitian .....	50
4.3.1. Uji Validitas .....	50
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	51
4.3.3. Transformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval.....	52
4.3.3. Uji Regresi Linier Sederhana .....	53
4.3.4. Uji Korelasi dan Uji Determinasi.....	54
4.3.5. Uji Hipotesis.....	55
4.4. Pembahasan.....	56
<b>BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1. Kesimpulan .....	59
5.2. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>64</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1	Penilaian Kinerja Karyawan Departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim Tahun 2020-2022 ..... 4
Tabel 1. 2	Data Karyawan Departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun 2020-2022 ..... 5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu ..... 18
Tabel 3. 1	Skala Pengukuran Likert ..... 24
Tabel 3. 2	Populasi dan Sampel pada Departemen HC dan GS PT Pama persada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim..... 25
Tabel 3. 4	Interpretasi Kekuatan Antar Variabel ..... 28
Tabel 3. 5	Definisi Operasional Variabel..... 31
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 37
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 37
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ..... 38
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir..... 39
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan..... 40
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan ..... 45
Tabel 4. 7	Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner ..... 51
Tabel 4. 8	Uji Reliabilitas terhadap Butir-Butir Pernyataan Kuesioner ..... 52
Tabel 4. 9	Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana ..... 53
Tabel 4. 10	Hasil Uji Korelasi dan Uji Determinasi ..... 54
Tabel 4. 11	Hasil Uji t..... 55

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Pamapersada Nusantara <i>Site</i> MTBU Tanjung Enim .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	64
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Profil Responden .....	68
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Kuesioner .....	69
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .	76
Lampiran 5 Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Korelasi, Uji Determinasi, dan Uji Hipotesis.....	84
Lampiran 6 Transformasi Hasil Transformasi Data Interval.....	85
Lampiran 7 Tabel Distribusi t.....	87
Lampiran 8 Tabel Distribusi r.....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era industri 4.0 telah membuat persaingan yang sangat tinggi antar perusahaan. Untuk menghadapi persaingan tersebut teknologi yang canggih tidak akan cukup untuk mendukung sebuah perusahaan bersaing di era industri 4.0 ini. Sebuah perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa membantu perusahaan mencapai tujuannya (Mustopa dkk., 2021). Menurut Siregar (2017) sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu syarat wajib yang harus di miliki oleh sebuah perusahaan pada masa kini, terutama perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan batu bara.

Industri pertambangan batu bara menjadi sektor industri yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan nasional. Sektor industri pertambangan batu bara mendukung pembangunan ekonomi regional, berkontribusi terhadap penerimaan negara, menciptakan lapangan pekerjaan, memasukkan devisa melalui ekspor, dan mendukung ketahanan energi nasional. Namun peran dan keberlanjutan industri pertambangan batu bara sangatlah rentan dengan perubahan harga komoditas dan juga perkembangan ekonomi secara global (Prasmoro dan Hasibuan, 2018).

Menurut Supardi (2018) industri pertambangan batu bara dikelola oleh perusahaan yang menyediakan jasa pertambangan secara menyeluruh kepada pemilik lahan tambang, perusahaan tersebut biasanya disebut perusahaan

kontraktor pertambangan batu bara. Perusahaan kontraktor pertambangan batu bara mendapat tantangan yang semakin besar dalam mencapai tujuannya. Perusahaan kontraktor pertambangan batu bara harus memiliki faktor produksi yang unggul, seperti modal yang besar, mesin yang canggih, material yang banyak, dan karyawan yang berkualitas.

Menurut Larasati (2018) karyawan merupakan komponen utama dalam sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan mencapai tujuannya jika tidak memiliki karyawan. Pada sektor pertambangan batu bara yang memiliki jam kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang penuh tekanan, dan dituntut untuk dapat menggunakan peralatan dan kendaraan yang memiliki resiko yang tinggi, maka karyawan pada perusahaan kontraktor pertambangan batu bara dituntut harus melakukan pengembangan melalui pelatihan agar terciptanya kinerja yang berkualitas, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Kawiana (2020) pengembangan karyawan dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan. Pelatihan menjadi suatu sarana untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar kinerjanya lebih berkualitas dan pemahaman dalam melaksanakan tugasnya lebih terstruktur. Menurut Dessler (2017) pelatihan dapat diartikan sebagai proses pemberian pengembangan atau ajaran kepada karyawan saat ini ataupun karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dasar yang diperlukan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Dewi, dkk (2021) pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pelatihan juga bagian dari proses pendidikan,

karena pelatihan berkaitan dengan proses pembelajaran yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Dari sebuah pelatihan, perusahaan mengharapkan karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang maksimal, lebih terstruktur, dan profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, sesuai dengan standar operasional yang digunakan oleh perusahaan.

Objek dari penelitian ini adalah PT Pamapersada Nusantara. PT Pamapersada Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan batu bara, emas, dan mineral. PT Pamapersada Nusantara pada bulan Februari 2023 memiliki 22.281 karyawan di seluruh *site* PT Pamapersada Nusantara di Indonesia. Pada penelitian ini yang menjadi objeknya adalah departemen *human capital* dan *general service* PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim. Alasan penulis menjadikan departemen *human capital* dan *general service* PT Pamapersada Nusantara *site* MTBU Tanjung Enim sebagai fokus atau objek pada penelitian ini, karena mempunyai akses dan terdapat kemudahan dalam pengambilan data. Selain itu, kedua departemen tersebut memiliki kesamaan visi dan misi dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim sendiri memiliki ikatan kontrak dan bertanggung jawab dengan PT Bukit Asam, TBK di Tanjung Enim. PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim ini memiliki 2.045 karyawan. Adapun jumlah karyawan pada departemen HC dan GS sebanyak 40 Karyawan, terdiri dari 23 karyawan laki-laki dan 17 karyawan perempuan.

PT Pamapersada Nusantara sendiri sangat memperhatikan kinerja karyawannya dalam bekerja. Menurut Indrasari (2017) kinerja karyawan

merupakan hasil dari usaha seorang karyawan yang di lihat dari kompetensinya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang bisa diperoleh oleh individu atau karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Suryani, dkk 2020). Pada departemen HC dan GS di PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim sendiri terdapat fenomena kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini digambarkan pada penilaian kinerja karyawan departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim tahun 2021-2022 berikut:

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim Tahun 2020-2022**

No	Key Performance Indicators (KPI)	2020		2021		2022	
		Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)
1	Kehadiran	81.25	80.00	83.05	80.00	84.11	85.00
2	Kerja Sama	82.39	80.00	87.05	80.00	85.39	85.00
3	Inisiatif Kerja	81.20	80.00	83.42	80.00	84.00	85.00
4	Sumbang Saran (SS)	80.05	80.00	82.00	85.00	90.50	85.00
5	SAP	100.00	80.00	100.00	90.00	100.00	90.00
6	Keterlibatan Budaya	95.00	80.00	92.50	80.00	93.50	90.00

Sumber : PT Pamapersada Nusantara, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2020-2022 hampir mencapai target di semua *key performance indicators* (KPI), bahkan ada beberapa KPI yang capaiannya melebihi target yang ditetapkan. Misalnya, KPI kehadiran di tahun 2020 dan 2021 dapat melebihi terget yang ditetapkan, tetapi pada tahun 2022 KPI kehadiran tidak dapat mencaapat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan adanya peningkatan

target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sama halnya dengan KPI inisiatif kerja dan sumbang saran (SS) yang tidak dapat mencapai target, karena adanya peningkatan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan peningkatan target ini memberikan dampak capaian yang dibawah target kinerja perusahaan pada beberapa KPI pada 2 tahun terakhir. Dengan demikian kondisi ini disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU sendiri memberikan pelatihan terhadap karyawan disetiap departemennya untuk mengurangi dan mengatasi karyawan yang kinerjanya belum optimal, terutama karyawan departemen HC dan GS, tujuannya agar karyawan yang ada memiliki kompetensi dalam bekerja, sehingga bisa mencapai target KPI yang ditetapkan perusahaan dan membantu perusahaan mendapat profit yang tinggi. Berikut data mengenai jumlah karyawan departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim yang mengikuti pelatihan pada tahun 2020 s/d Desember 2022 :

**Tabel 1.2 Data Karyawan Departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim yang Mengikuti Pelatihan Pada Tahun 2020-2022**

No	Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)			Total (Orang)
		2020	2021	2022	
1	<i>Awareness Retirement Training</i>	-	1	3	4
2	<i>International English Language Testing System</i>	9	-	2	11
3	<i>Coaching dan Mentoring</i>	7	4	3	14
4	<i>Padi Junior</i>	-	-	1	1
5	<i>Pengawas Operasional Madya (POM)</i>	2	1	3	6
6	<i>Pengawas Operasional Pertama (POP)</i>	-	1	3	4
7	<i>Motivational Training</i>	2	-	1	3



No	Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)			Total (Orang)
		2020	2021	2022	
8	AK3 Konstruksi	-	-	1	1
9	<i>Workshop Group Leader</i>	5	-	-	5
10	<i>Training For The Trainer</i>	-	2	1	3
11	<i>Efective Termination</i>	1	-	-	1
12	<i>Internal Quality Auditor (IQA)</i>	2	-	2	4
13	<i>Team Building</i>	-	-	1	1
14	<i>Filling Management System Trainning</i>	-	1	-	1
15	<i>Finacial Management</i>	-	1	-	1
16	Susbintalpm	1	-	-	1
17	<i>Strategic Management Trainning</i>	1	-	1	2
18	<i>Pama Leadership Behavior Program-Advance (PLBP-A)</i>	-	-	1	1
19	<i>Pama Leadership Behavior Program-Intermediate (PLBP-I)</i>	-	1	-	1
20	<i>Pama Leadership Behavior Program-Fundamental (PLBP-F)</i>	5	1	2	8
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>73</b>

Sumber : PT Pamapersada Nusantara, 2023

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan yang diadakan dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Misalnya, pelatihan yang diadakan pada tahun 2020 diikuti oleh 35 karyawan, pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 13 karyawan yang mengikuti pelatihan, dan pada tahun 2022 terdapat 25 karyawan yang mengikuti pelatihan yang telah diselenggarakan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus menambah kegiatan pelatihan pada karyawan agar kualitas kerja karyawan departemen HC dan GS PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim semakin meningkat.

Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Seperti temuan yang dilakukan Fahrozi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan temuan Ibrahim, et al (2017) yang mengungkapkan bahwa pelatihan berdampak dan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Manoppo, dkk (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak terikat dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya kesenjangan (*gap*) antara hasil dari beberapa penelitian terdahulu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan berfokus pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim?.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu, untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa memperluas pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pelatihan dan kinerja karyawan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini bisa dijadikan salah satu alat pertimbangan dalam pengambilan keputusan, terutama mengenai pelatihan. Hal ini terkait dengan kinerja yang ditampilkan oleh karyawan departemen *Human Capital* dan *General Service* di PT Pamapersada Nusantara *Site* MTBU Tanjung Enim.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ajlouni, M. I., Nawafleh, S., and Alsari, H. (2019). The moderating effect of electronic-HRM on training and employee performance relationship: A moderated model. *International Journal of Management Practice*, 12(4), 511-532.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Barbazette, J. (2006). Training needs assessment: Methods, tools, and techniques. San Fransisco: Pfeiffer.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., dan Asrini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Pekanbaru (Vol. 3). *Insan Cendekia Mandiri*.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., dan El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadjri, I. M., dan Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142–152.
- Halawi, A. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib and Alami Companies. *Business Economics and Tourism*, 5(2), 24–45.
- Hartomo, N. K., dan Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207.
- Hasibuan, S., Ikatrinasari, Z. F., dan Hasbullah. (2020). Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa. Malang: AhliMedia Press.

- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., and Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388–406.
- Igudia, P. O. (2022). Employee Training and Development , and Organisational Performance : A Study of Small-Scale Manufacturing Firms in Nigeria. *American Journal of Economics and Business Management*, 5(5), 38–54.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Kawiana, I. gede P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Denpasar: *UNHI Pres*.
- Kosdianti, L., dan Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150.
- Laing, I. F. (2021). The Impact Of Training On Worker Performance In Public Sector Organizations A Case Study Of Ghana Ports and Harbours Authority. *International Research Journal Of Bussines and Strategic Management*, 26(2), 173–180.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: *Deepublish*.
- Lie, D., Butarbutar, M., dan Julyanthry. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 49–56.
- Mahadevan, A., and Yap, M. H. (2019). Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization Malaysia. *Journal of Business and Management*, 2 (1), 6–14.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: *PT.Remaja Rosdakarya*.
- Manoppo, V., Kawet, L., dan Taroreh, R. (2017). Hubungan Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2819–2828.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

- Meyko, P., Hasiru, R., dan Adam, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4, 1707–1715.
- Mondy, W. R., and Martocchio, J. J. (2017). *Human Resource Management, Global Edition*. Harlow: Pearson Education.
- Muchtar, A., Fajri, K., dan Aditia, U. M. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Hypersquare Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(2), 213.
- Muslimat, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kartika Chandra Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 269.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., dan Rais, Y. (2021). Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dimasa pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1, 166–174.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Balaikota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., and Shields, J. (2020). *Human Resource Strategy and Practice*. Victoria: Cengage Learning.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., dan Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
- Prasmoro, A. ., dan Hasibuan, S. (2018). Optimasi Kemampuan Produksi Alat Berat Dalam Rangka Produktifitas Dan Keberlanjutan Bisnis Pertambangan Batubara: Studi Kasus Area Pertambangan Kalimantan Timur. *Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 10(1), 1–16.
- Purnell, M. (2020). Findings from a training needs analysis survey to support health professionals across the research lifecycle. *Health Information and Libraries Journal*, 118–127.
- Raza, K., Afridi, F. K., and Khan, S. I. (2021). Impact of Training on Employees Performance and Job Satisfaction: An Empirical Study of Plastic Industry of Hayatabad Industrial Estate. *Journal of Business and Tourism*, 3(1), 113–129.
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., and Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12.

- Siagian, Sondang P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi aksara.
- Siallagan, B., Miftahuddin, M., dan LKS, I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111.
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. Medan : *Universitas Negeri Medan*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Bandung: *CV. Alfabeta*.
- Sulistiani, S., dan Nuryana, I. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Mekasari Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 176–184.
- Sumual, T. E. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: *CV. R.A.De.Rozarie*.
- Supardi. (2018). Kepuasan Kerja Pengawas Produksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Usaha Jasa Kontraktor Pertambangan Mineral Dan Batubara. *Jurnal Administrasi Kantor*, 33–42.
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., dan Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Denpasar: *Nila Cakra*.
- Syitah, S. U. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Willey, J. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: *Salemba Empat*.
- ZatIzy, R. E., Astuti, B., dan Cholimah, N. (2017). pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.