

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA
PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

GIO SHELLA DWI APRI LESTARI

01011381621196

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 BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA
PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO)
CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Gio Shella Dwi Apri Lestari

Nomor Induk Mahasiswa : 01011381621196

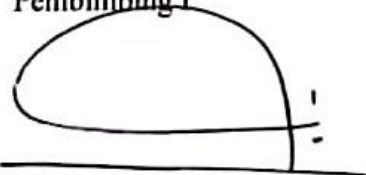
Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

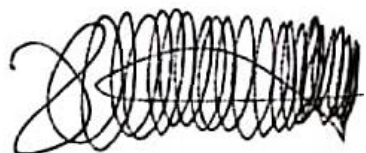
Tanggal Persetujuan

Pembimbing I


Tanggal: 9 Juni 2023

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

Pembimbing II



Tanggal: 7 Juni 2023

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
21/7/23

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PT. PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Disusun oleh :

Nama : Gio Shella Dwi Apri Lestari

Nim : 01011381621196

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Indralaya, 10 Juli 2023
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

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

Anggota

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadiri, ST., M.M
NIP. 198907112018021001

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gio Shella Dwi Apri Lestari

NIM 01011381621196

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

Pembimbing:

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S. T., M.M

Tanggal Ujian : 10 Juli 2023

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 10 Juli 2023



Gio Shella Dwi Apri Lestari
NIM. 01011381621196

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Aku memang pejalan lambat, tapi aku tidak pernah berjalan mundur."

(Abraham Lincoln)

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya." **(HR Bukhari dan Muslim)**

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dan puji syukur dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada Junjungan kita semua Nabi Muhammad SAW yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terang benderang.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian guna meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dengan segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Untuk itu, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan yang baik ini perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak atas bantuan bimbingan, dukungan dan kerja sama dalam kegiatan penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis,

Gio Shella Dwi Apri Lestari

NIM. 01011381621196

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Allah SWT atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. Papa (Samsuddin H.R) dan Mama (Musianah) tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu Papa dan Mama berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si., selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Kepegawaian dan Keuangan Universitas Sriwijaya.
5. Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. M.Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan sekaligus Dosen Pembimbing 2.
7. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dan sekaligus Dosen Penguji.

8. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. H. Taufik, S.E., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
11. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Kak Helmi yang telah banyak membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
12. Kakak (M. Ghazi Firastian), terima kasih untuk dukungan yang selalu kakak berikan. Terima kasih selalu meyakinkan dan selalu menguatkan penulis untuk bisa menjalani perkuliahan dengan baik.
13. Rianta Ramadhan, untuk orang paling istimewa dalam hidupku. Terima kasih atas dukungan dan perhatiannya. Yang selalu memberitahu penulis selalu bersyukur kepada Allah SWT dan hidup jujur.
14. Lilis Setiyowati, Safira Rizki, Reta Destia sahabat terbaik yang selalu memberi semangat dan masukan dalam hal apapun terutama dalam proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya

Gio Shella Dwi Apri Lestari
NIM. 01011381621196

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Gio Shella Dwi Apri Lestari
NIM : 01011381621196
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang

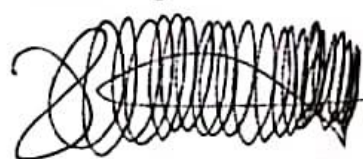
Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

a.n. Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

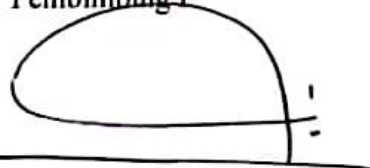
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI MUHARROMAH
2/7/2017

ABSTRAK

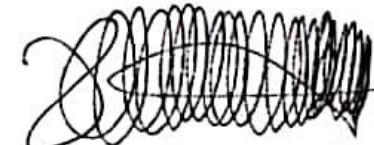
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PT PELABUHAN INDONESIA II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di bagian SDM PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer. Metode pengambilan sampel, menggunakan sampel jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Adapun jumlah populasi karyawan bagian SDM PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang sebanyak 42 orang. uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel nilai signifikan atau nilai α , maka dapat disimpulkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Pembimbing I


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

Pembimbing II


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

a.n. Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
21/7/2017

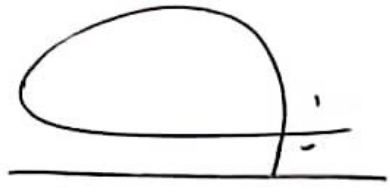
ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
HUMAN RESOURCES PT PELABUHAN INDONESIA II
(PERSERO) PALEMBANG BRANCH**

This study aims to determine the effect of training on employee performance in the HR department of PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Palembang Branch. The research method used is a quantitative method. The data used in this research is primary data. The sampling method uses a saturated sample (census), where the entire population will be selected as the research sample. The total population of employees in the HR department of PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Palembang Branch is 42 people. t test obtained t value $>$ t table; or the α value is $<$ 0.05, it can be concluded that training has a significant effect on employee performance. Thus the hypothesis is accepted

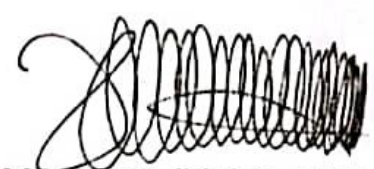
Keywords: Training, Employee Performance

Advisor I



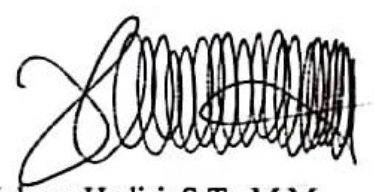
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

**Head of The Management
Department**



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Gio Shella Dwi Apri Lestari
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 28 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Borang 1 No. 71, RT.06 RW.02,
Kelurahan Lebung Gajah, Kecamatan
Sematang Borang, Palembang,
Sumatera Selatan
Alamat Email : gioshella98@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 112 Palembang
SMP : SMP Negeri 53 Palembang
SMA : SMA Negeri 16 Palembang

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I. Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. Tinjauan Pustaka	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pelatihan	8
2.1.2 Kinerja Karyawan	13
2.1.3 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III. Metode Penelitian	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	31

3.3	Teknik Pengumpulan Data	33
3.4	Populasi dan Sampel.....	33
3.5	Teknik Analisa Data	34
3.6	Definisi Operasional	37
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Profil Perusahaan	41
4.2	Karakteristik Responden.....	45
4.3	Uji Instrumen	48
4.4	Distribusi Frekuensi.....	51
4.5	Uji Hipotesis	60
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran	67
5.3	Keterbatasan Penelitian	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN.....		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan Karyawan Divisi SDM di PT Pelabuhan Indonesia 4 II (Persero) Cabang Palembang Tahun 2010-2021	4
Tahun 2017-2020.....	
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia.....	5
II (Persero) Cabang Palembang Tahun 2010-2021	
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pelatihan	52
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.10. Uji Regresi Linear Sederhana	62
Tabel 4.11. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.12. Uji t	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Nilai Perusahaan.....	43
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelabuhan Indoneisa II (Persero..... Cabang Palembang.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan (Setyowati, 2018).

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut Wilson (2017) “Sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia”, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Menurut Ismail (2018) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Wilson, 2017). Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler 2017). Sedangkan menurut Fajar (2019) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Gomes (2014) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan pendapat dari Siagian (2018) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu, latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok.

Menurut Hartatik (2018) alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja

dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sopiah (2018) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, yang biasa disebut dengan PT Pelindo II (Persero) Cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan. Saat ini, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang telah mengoperasikan 12 Pelabuhan yang terletak di 10 Provinsi Indonesia. Dari Sumatera Barat hingga Jawa Barat, PT Pelabuhan Indonesia II menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam keterhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

Seperti halnya perusahaan lain, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja dengan

memberikan pelatihan kepada para pegawainya. Untuk memenuhi semua kebutuhan, diperlukan peranan yang signifikan dari karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan efektivitas karyawan melalui program pelatihan. Penelitian ini akan berfokus pada Bagian Sumber Daya Manusia dari PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

Berikut ini merupakan jenis-jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

Tabel 1.1 Jenis Pelatihan Karyawan Divisi SDM di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang Tahun 2020-2021

No	Jenis Pelatihan	2020			2021		
		Jumlah Peserta (orang)	Target (%)	Capaian Partisipasi (%)	Jumlah Peserta (orang)	Target (%)	Capaian Partisipasi (%)
1.	<i>Three Hours Session "Service Excellent"</i>	11	41	26.8	16	45	36
2.	<i>Talent Management</i>	9	36	25	15	42	36
3.	<i>Career Management Design</i>	15	48	31.3	14	50	28
4.	<i>Workload Analysis</i>	10	40	25	14	35	40
5.	<i>Manajemen Arsip</i>	16	30	53.3	15	45	33
6.	<i>Sharing Session "How To Win Competition"</i>	15	30	50	25	55	45
7.	<i>Seminar Corporate Social Responsibility</i>	18	32	56.3	20	40	50
8.	<i>Workshop Training Need Survey dan Pemetaan SDM</i>	17	29	58.6	15	40	38
9.	<i>Pelatihan Health and Safety Fundamentals</i>	15	20	75	15	50	30

Sumber: Diklat PT Pelabuhan Indonesia II, 2023

Dilihat dari tabel 1.1 jenis jenis pelatihan yang diberikan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang kepada karyawan divisi SDM. Tujuan perusahaan melakukan pelatihan ini guna untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, namun karyawan yang mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan tidak meningkat di setiap tahunnya, maka dari itu perusahaan harus menambah kegiatan pelatihan kepada karyawan agar kualitas dan kinerja karyawan PT Pelabuhan indonesia II (Persero) Cabang Palembang meningkat.

Berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang Bagian SDM setelah mengadakan pelatihan kepada karyawannya.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang Bagian SDM Tahun 2020-2021

NO	Bagian	Tahun		Target (%)
		2020 (Orang)	2021 (orang)	
1.	Absensi	75	80	100
2.	Disiplin	75	85	100
3.	Kompetensi	80	85	100
4.	Team work	85	85	100
Rata rata		77,5	83,75	100

Sumber: Diklat PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang, 2022

Tabel 1.2 di atas. menunjukkan bahwa dari penilaian absensi, disiplin, kompetensi dan *team work* tahun 2020 dan 2021 tersebut tidak ada satupun indikator penilaian yang mencapai target yang diharapkan, yaitu kinerja yang luar biasa dengan nilai 100.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Lukman Salamudin selaku Manajer bagian SDM, menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh masih

adanya karyawan yang belum dapat mengimplementasikan dengan baik program yang diperoleh selama pelatihan. Menurut Bapak Lukman masih rendahnya pelatihan dan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia dapat dilihat dari beberapa hal seperti, belum maksimalnya kinerja pegawai terutama dalam orientasi proses penyelesaian pekerjaan, masih perlu ditingkatkannya pemahaman masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat, tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang kontra produktif, serta karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja sehingga berdampak merugikan PT Pelabuhan Indonesia itu sendiri.

Menurut Hartatik, (2018) manajer SDM seharusnya menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul rekrutmen dan seleksi, produktivitas dan kualitas, kepuasan kerja karyawan, kompensasi, globalisasi, dan diversitas (keragaman).

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis berminat untuk melakukan suatu kajian ilmiah tentang “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan di bagian SDM PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di bagian SDM PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Menambah referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait, sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan acuan dalam menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan, sehingga nantinya diharapkan mampu menambah dan juga meningkatkan kinerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). 4(6), 990–1001.
- Ardiansyah, F. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap employee engagement dan dampaknya pada employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110–122.
- Ariningrum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 10–27.
- Aziez, A. (2022). The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role. 1(3), 221–230.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Christina. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages
- Debby Endayani. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam. *Dimensi*, Vol. 8, NO. 2 : 240-248 JULI 2019 ISSN: 2085-9996
- Denny Triasmoko. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Dessler Gery. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: indeks

- Dini Marita Sari. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik
- Eli Yulianti. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Elgana, Amir and Amen Imran. (2017). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal Bussiness and Managemen*, Volume 5 No.4
- Engidaw, A. E. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors : in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 1–15. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Fajar. (2019). *Komunikasi Massa Pengantar Teoritis*. Yogyakarta: Santusta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gomes. (2014). *Manajemen Sumber daya manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengebangkan SDM*. Yogyakarta: Lakasana.
- Hikmah, Sayuti, K. (2018). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan kertak hanyar kabupaten banjar. *Jurnal Fakultas Ilmu*

Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, X.

Ismail. (2018). *Manajemen Perbankan Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Kencana.

Lipia Kosdianti. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam Vol.1, No.1 Februari 2021*: 141 - 150 P-Issn 2775–9695 E-Issn 2775-9687

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafrli. (2016). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert L., et.al. (2016). *Human Resource Mngement: Essential Perspectives*. United Satates of America: Cengage Learning

Mauliddya, D. (2021). The Effect of Employee Engagement on Job Satisfaction through Affective Commitment at PT Ultra Medika Surabaya. *Journal of Business and Management Review*, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/jbmr29.2162021>

McCormick dan Tiffin. (2013). *Manajemen Kinerja* : Bandung :Alfabeta

Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia.

Nankervis, A., Baird, M., Coffey, J., & Shields, J. (2019). *Human Resource Management* . Australia: Cengage Learning.

- Ni Wayan Eka. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* e-ISSN: 2599-1426 Volume 10 No. 2 Tahun 2018
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada
- Robbins and Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. PT Salemba Empat. Patria. Jakarta
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,. Jakarta.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Steers. (2017). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Sugiarti. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuarial Jakarta*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno.Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Setyowati Subroto. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 12. No. 1.

Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI OFFEST.

Trisofia Junita Mamangkey. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado

Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers

Wilson Bangun. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Yulianti, Eli. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara.*E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.3 Juli 2017.