

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TEMPO TBK PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

**Muhammad Aditya Lukman
01011381823156
MANAJEMEN**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEMPO TBK PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Aditya Lukman
NIM : 01011381823156
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S-1
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

21 / 12 2022

23 / 12 2022

Dosen Pembimbing
Ketua



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

NIP. 197509011999032001

Anggota



Wita Farla WK, S.E, M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEMPO TBK PALEMBANG

Disusun oleh:

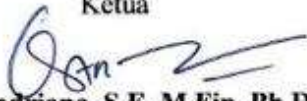
Nama : Muhammad Aditya Lukman
NIM : 01011381823156
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S-1
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 0/23
FAKULTAS EKONOMI BILU

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 5 Januari 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 5 Januari 2023


Ketua


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

Anggota



Wita Farha WK, S.E. M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota


Parama Santati, S.E. M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


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

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aditya Lukman
NIM : 01011381823156
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen S-1
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang”

Pembimbing:

Ketua : Isni Andriana, S.E. M.Fin, Ph D
Anggota : Wita Farla WK, S.E, M.M
Tanggal Ujian : 5 Januari 2023

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan 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, 5 Januari 2023

Pembuat Pernyataan

Muhammad Aditya Lukman
01011381823156

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada di jalan Allah
hingga ia pulang”

(HR. Turmudzi)

“Gantungkan cita-cita mu setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit. Jika
engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang”

(Ir. Soekarno)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Universitas Sriwijaya
- ❖ Orang Tua
- ❖ Keluarga
- ❖ Teman-Teman
- ❖ Almamater

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa, berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk Palembang”.

Implikasi dalam penelitian ini akan menunjukkan apakah variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang. Adapun tujuan penulisan skripsi penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunannya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan sehingga sangat mengharapkan kritik serta saran membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi penelitian ini.

Palembang, 15 November 2022



Muhammad Aditya Lukman
01011381823156

UCAPAN TERIMAKASIH

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 S.W.T Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dalam penulisan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga saya yang tercinta terima kasih sudah selalu mendoakan dan mendukung selama saya menjalankan masa perkuliahan ini.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. M. Adam, S.E., M. E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan saran, motivasi serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Wita Farla WK, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan saran, motivasi serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Parama Santati,S.E., M.Kom selaku dosen penguji yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan masukan dalam perbaikan skripsi.

9. Teman-teman yang telah menemani dan membantu saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Palembang, 15 November 2022

Penulis



Muhammad Aditya Lukman

01011381823156

ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN IP/03
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TEMPO TBK PALEMBANG

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 90 orang. Teknik analisis yang digunakan berupa analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang. Hal ini yang berarti karyawan yang ada di PT Tempo Tbk Palembang sangat membutuhkan pelatihan agar dapat lebih baik dalam hal kinerja di perusahaan, maka semakin baik pelatihan yang diberikan kinerja karyawan semakin tinggi.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi I



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

Pembimbing Skripsi II



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

At


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

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 17/09
FAKULTAS EKONOMI



THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TEMPO TBK PALEMBANG

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of training on employee performance at PT Tempo Tbk Palembang. The type of research used is quantitative descriptive research. Data collection method using a questionnaire. The sampling technique used saturated sampling with a total sample of 90 people. The analysis technique used is a simple linear regression analysis. The results of the study prove that training has a positive and significant effect on employee performance at PT Tempo Tbk Palembang. This means that the employees at PT Tempo Tbk Palembang really need training so that they can be better in terms of performance at the company, the better the training provided the higher the employee performance.

Keywords: Training, Employee Performance

Advisor I



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

Advisor II



Wita Faria WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Acknowledge by
Head of Management Department



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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Aditya Lukman

NIM : 01011381823156

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Tbk
Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk di tempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 15 November 2022

Pembimbing Skripsi I



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

Pembimbing Skripsi II



Wita Farla WK, S.E. M.M
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Aditya Lukman
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 agustus 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orangtua) : JL Letnan Simanjuntak RT/RW 22/07
Alamat Email : m.aditya2308@gmail.com

Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar : SD Negeri 181 Palembang
SLTP : SMP Negeri 10 Palembang
SLTA : SMA Negeri 1 Palembang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	10
2.1.1.1 Jenis-Jenis Pelatihan	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pelatihan	12
2.1.1.3 Tujuan Pelatihan	14
2.1.1.4 Indikator Pelatihan.....	14
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.2.1 Indikator Kinerja	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	18
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	18
2.3 Penelitian Terdahulu.....	19
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	27
3.2 Rancangan Penelitian	27

3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi	29
3.5.2 Sampel	29
3.6 Teknik Analisis data	29
3.6.1 Uji Instrumen	30
3.6.2 Uji Normalitas Data	30
3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	31
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.6.5 Uji t	32
3.6.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Profil Perusahaan.....	36
4.1.2 Profil Responden	42
4.1.3 Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan.....	44
4.1.4 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	50
4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif	59
4.1.6 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.1.6.1. Uji Validitas	60
4.1.6.2. Uji Reliabilitas	62
4.1.7 Uji Normalitas Data	63
4.1.8 Analisis Regresi Linear Sederhana	64
4.1.9 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)	65
4.1.10 Uji t.....	66
4.2 Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tempo Palembang Tahun 2021	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2020-2021	5
Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Karyawan PT Tempo Tbk Palembang Periode Januari-Desember 2021	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Divisi/Departemen	43
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Variabel Pelatihan	44
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	63
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tempo Tbk Palembang	38
Gambar 4.2 Uji Normalitas Data <i>Probability (P Plot)</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian.....	80
Lampiran 3. Tabel r.....	83
Lampiran 4. Tabel t.....	83
Lampiran 5. <i>Output</i> SPSS	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri (Bintoro & Daryanto, 2017). Untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi maka kinerja yang maksimal tentu berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sewaktu-waktu (Hasibuan, 2017).

Namun pada kenyataannya masih banyak didapati karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan (Taufik, 2018).

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini

menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat (Taufik, 2018).

Peningkatan produktivitas kerja dapat direalisasikan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan. Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik (Pareraway dkk., 2018).

Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang. Faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan (Pareraway dkk., 2018).

PT Tempo Tbk Palembang merupakan organisasi yang bergerak di bidang perdagangan produk farmasi dan produk kosmetik. PT Tempo Tbk Palembang menjunjung tinggi nilai kejujuran sebagai pondasi utama yang menjadi pedoman dasar moralitas dan etika dalam membentuk budaya perusahaan. PT Tempo Tbk Palembang memberikan peluang dan kesempatan yang adil dan setara kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir masing-masing, tanpa membedakan jenis kelamin, suku bangsa dan agama dari masing-masing karyawan (www.temposcanggroup.com).

PT Tempo Tbk Palembang memiliki produk berkualitas tinggi yang dihasilkan dengan inovasi berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan konsumennya

dengan proposisi nilai yang menarik, merupakan kombinasi dari kualitas produk yang baik serta harga yang terjangkau, produk-produk PT Tempo Tbk Palembang didistribusikan melalui berbagai saluran penjualan dan dikirimkan dengan jaringan rantai pasokan yang handal untuk menjangkau konsumen dalam kondisi baik dan tepat waktu ([www. Temposcanggroup.com](http://www.Temposcanggroup.com)).

Berdasarkan data yang didapatkan diketahui jumlah karyawan yang bekerja di Tempo Tbk Palembang tahun 2021 berjumlah sebanyak 90 karyawan. Adapun jumlah tersebut terbagi dari beberapa profesi yaitu *Staff Admin*, *Sales Admin*, *Warehouse*, *Human Resource Development* (HRD), dan *Personalia*. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang diperoleh dari PT Tempo Tbk Palembang pada tahun 2021, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang masuk ke dalam daftar interval penilaian kinerja kurang baik dan interval penilain buruk. Adapun data penilaian kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang tahun 2021 dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Tempo Palembang Tahun 2021

No	Bulan	Interval Penilaian		
		Baik Skor 80-100	Kurang Baik Skor 60-80	Buruk Skor 10-50
1	Januari	70 orang	10 orang	10 orang
2	Februari	40 orang	35 orang	15 orang
3	Maret	50 orang	30 orang	10 orang
4	April	30 orang	50 orang	10 orang
5	Mei	35 orang	50 orang	5 orang
6	Juni	40 orang	40 orang	10 orang
7	Juli	55 orang	20 orang	15 orang
8	Agustus	60 orang	15 orang	15 orang
9	September	50 orang	25 orang	15 orang
10	Oktober	50 orang	30 orang	10 orang
11	November	65 orang	10 orang	15 orang

No	Bulan	Interval Penilaian		
		Baik	Kurang Baik	Buruk
		Skor 80-100	Skor 60-80	Skor 10-50
12	Desember	60 orang	20 orang	10 orang

Sumber: *PT Tempo Tbk Palembang, 2021*

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pada interval penilaian kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang tahun 2021, rata-rata interval penilaian baik berkisar 30 sampai dengan 70 karyawan, rata-rata interval penilaian kinerja buruk berkisar 5 sampai dengan 15 karyawan, sedangkan rata-rata interval penilaian kinerja kurang baik berkisar 10 sampai dengan 50 karyawan.

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan tersebut tentu saja belum memenuhi harapan dari pihak manajemen PT Tempo Tbk Palembang yang menekankan semua karyawan memiliki penilaian kinerja yang baik. Penyebab masih adanya karyawan yang memiliki penilaian kinerja kurang baik dan buruk dikarenakan karyawan tersebut tidak mengikuti kegiatan pelatihan dan tidak menerapkan secara benar ilmu yang didapatkan dari kegiatan pelatihan yang telah dilakukan oleh pihak PT Tempo Tbk Palembang.

Sehingga atas dasar tersebut dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan misalnya terjadi kelalaian dan ketidakdisiplinan dalam pekerjaan yang dilakukan. Data selanjutnya diperoleh dari PT Tempo Tbk Palembang berupa data persentase karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2020-2021, adapun data tersebut dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan Tahun 2020-2021

No	Bulan Pelatihan	Persentase (%)	
		2020	2021
1	Januari	40	70
2	Februari	30	40
3	Maret	60	50
4	April	30	60
5	Mei	20	40
6	Juni	10	40
7	Juli	25	55
8	Agustus	50	70
9	September	40	55
10	Oktober	65	70
11	November	60	75
12	Desember	70	75

Sumber: *PT Tempo Tbk Palembang, 2020-2021*

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan dan peningkatan dalam kurun waktu 12 bulan dan data terus menurun mulai dari Januari sebanyak 40% diakhiri dengan persentase yang cukup signifikan yaitu sebesar 70% pada 2020, sedangkan pada tahun 2021 tepatnya awal tahun karyawan yang mengikuti pelatihan hanya sebesar 70% dan sebesar 75% di akhir tahun.

Data tersebut dapat memberikan gambaran bahwa tidak semua karyawan yang dimiliki oleh PT Tempo Tbk Palembang disertakan dalam program pelatihan dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pihak manajemen PT Tempo Tbk Palembang menyatakan hal tersebut disebabkan dari keterbatasan biaya yang dianggarkan dalam hal pelatihan Sumber Daya Manusia yang dimiliki sehingga belum optimalnya program pelatihan diberikan kepada semua karyawan. Atas keterbatasan anggaran pelatihan tersebut yang menyebabkan masih terdapat karyawan yang masuk ke dalam daftar

interval penilaian kinerja kurang baik dan interval penilaian buruk.

Dengan keterbatasan anggaran pelatihan yang dimiliki, pihak manajemen PT Tempo Tbk Palembang selalu berupaya memberikan pelatihan ke pada karyawan walaupun pelatihan tidak diberikan kepada seluruh karyawan yang di miliki, hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan yang ada. Upaya tersebut dapat diketahui dari jenis program pelatihan yang diberikan oleh pihak manajemen, adapun jenis-jenis program pelatihan tersebut seperti dijabarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3 Jenis Pelatihan Karyawan PT Tempo Tbk Palembang Periode Januari-Desember 2021

No	Jenis Pelatihan	Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	Januari	4	4,44
2	Kajian Tentang Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3)	Februari	3	3,33
3	<i>Workshop Mechanical Ventilation Management</i>	Maret	6	6,66
4	Pelatihan <i>Intensive Care Nursing Programme</i>	April	3	3,33
5	Kegiatan <i>Round Table Discussion</i> (RTD) Rangkaian <i>Ansit</i>	Mei	2	2,22
6	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Juni	1	1,11
7	Kajian Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Juli	5	5,55
8	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Agustus	7	7,77
9	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	September	6	6,66
10	Pelatihan <i>Intensive Care Nursing Programme</i>	Oktober	5	5,55
11	Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB)	November	8	8,88
12	Pelatihan Karyawan Dukungan dan Pengobatan (PDP)	Desember	10	11,11
Total			60	66,67

Sumber: *PT Tempo Tbk Palembang, 2021*

Berdasarkan data Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa selama periode Januari-Desember 2021 PT Tempo Tbk Palembang dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sebanyak 60 orang atau sebesar 66,67% dari jumlah total 90 orang karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 30 orang atau sebesar 33,33% belum mendapatkan pelatihan dari pihak manajemen. Hal tersebutlah yang menyebabkan masih terdapat karyawan yang masuk ke dalam daftar interval penilaian kinerja kurang baik dan interval penilaian buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadjri dan Perizade (2018), dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makia (2016), menyatakan bahwa pelatihan karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wadhwa dan Kumar (2019), menyatakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Wadhwa dan Kumar (2019), menyatakan bahwa pengembangan adalah kekuatan yang memengaruhi kinerja kerja di bank yang menandakan bahwa karyawan di sektor ini mau belajar dan memperbarui diri. Sesuai ringkasan regresi,

nilai *adjusted R²* adalah 0,676 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh praktik pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang terjadi di PT Tempo Tbk Palembang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian yaitu: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tempo Tbk Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari deskripsi peneliti merumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Tbk Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, berikut adalah manfaat penelitian baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja dan mutu karyawan, serta diharapkan pula sebagai salah satu pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dalam perkuliahan, menjadi motivasi untuk karyawan

agar dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengembangan ilmu dan wawasan bagi penulis sendiri, serta dapat memberikan wawasan kepada perusahaan untuk melakukan peningkatan kinerja terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4, 122–135.
- Amen, L., & Baharom, M. N. 2019. An Appraisal of the Effect of Training on Employee performance in an Organisation: A Theoretical Discussion. *Asian Journal Of Multidisciplinary Studies*, 7.
- Ampomah, P. 2016. The Effect of Training and Development on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana (Case Study: Pentecost University Collage (Puc)-(Ghana). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(1).
- Andayani, N. R., & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4.
- Anggereni, N. W. E. S. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
- Bintoro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dihan, F. N., & Pratama, R. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di PT Madubaru Pg/Ps Madukismo). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. 9(1).
- Elizar, & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang: Universitas Diponegoro
- Halawi, A., & Haydar, N. 2018. Effects of Training on Employee Performances: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *Journal International Humanities Studies*, 5(2).
- Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hassan, *et al.* 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Global Manajemen Dan Administrasi Dan Manajemen Riset Bisnis*, 13.

- Iswahyudar, I., Halin, H., & Roswaty. 2017. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Unit Kecamatan Muara Telang Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(03).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta- Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3).
- Lodjo, F. S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Maryono, I. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cura Dharma Indonesia. Skripsi. Universitas Darma Persada Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosleny, M. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Safitri, D. E. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal DIMENSI*, 8.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L.(2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank PerkreditanRakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofia. 2020. The Influence of Training and Career Development To Employee Performance Among Academic Civities at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara. *International Journal for Education and Vacational Studies*, 2(6).

- Subekhti, A., & Jauhari, M. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV. Alfabeta.
- Taufik, M. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wadhwa, S., & Kumar, M. (2019). Effect of Training on Employee Performance: Investigating Indian Banking Sector. *Journal of Graphic Era University*, 7, 83– 89.
- Walled, H., & Friend. 2013. The Effect of Training on Employee Retention. *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management*. 13.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja (5th ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Pers