

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**NADIA NURHALIZA**

**01011381821012**

**Manajemen**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.**  
**PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG**

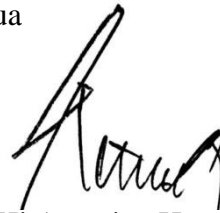
Disusun Oleh:

Nama : Nadia Nurhaliza  
Nim : 01011381821012  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua



Tanggal:

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota



Tanggal:

Wita Farla WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.**  
**PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Nadia Nurhaliza  
NIM : 01011381821012  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 9 Oktober 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 15 Oktober 2020

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

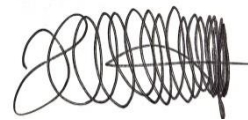
Anggota



Wita Farla WK, SE., M.M

NIP. 198104012014092001

Anggota



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

NIP. 198907112018031001

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 Mahasiswa : Nadia Nurhaliza  
NIM : 01011381821012  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:  
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III  
Palembang.

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
Anggota : Wita Farla WK, SE., M.M

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, 15 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan

Nadia Nurhaliza

01011381821012

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**-Jangan pernah puas dengan apa yang kita raih, karena kepuasan akan  
membuat kemunduran dalam suatu pencapaian-**

**-Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau  
sudah selesai ( mengerjakan yang lain ), dan berharaplah kepada Tuhanmu-**

**(Q.S Al-Insyirah 6-8)**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Keluargaku,

Sahabatku,

Dan

Almamaterku.

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 15 Oktober 2020

Nadia Nurhaliza

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, karena kehendak dan ridhanya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Adapun dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Pencipta Alam Semesta. Terima kasih atas segala Rahmat, Hidayah serta Karunia-Mu hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Yth. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Yth. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah banyak membantu dan membimbing sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.
6. Yth. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi II, yang telah banyak memberikan arahan dan motivasi untuk membantu dalam penyelesaian dalam skripsi ini.
7. Yth. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen penguji seminar proposal dan penguji komprehensif, yang telah memberikan kritikan dan saran yang sangat membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Yth. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik saya yang telah banyak memberikan masukan dan waktu selama menempuh masa kuliah.
9. Kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan insyaAllah dalam prakteknya nanti.
10. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, orang yang paling hebat didunia ini, orang yang selalu tidak pantang menyerah dalam memberikan doa, bantuan, dukungan, kasih sayang, pengorbanan dan semangat di setiap langkah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu, sekaligus orang yang banyak mengetahui keluh kesahku pada saat menyusun skripsi ini. Serta kepada Abang dan adekku tercinta .yang selalu mampu menjadi tempat beristirahat dan melepas penat yang luar biasa. Terima kasih
11. Kepada teman-teman seperjuanganku Dila, Mutiara, Yola, Pete yang selalu saling memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.
12. Kepada sahabatku yang selalu memberikan motivasi serta dukungannya selama ini, terima kasih untuk semuanya.
13. Semua pihak yang telah membantu, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segalanya.



Akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan bagi pengembang dunia pendidikan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas amalan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan ini.

Palembang ,15 Oktober 2020

Penulis

Nadia Nurhaliza

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG

Penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian Kanwil III Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan yang diterapkan dan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya terhadap tingkat kinerja karyawan pada Pegadaian Kanwil III Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 43 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

***Kata Kunci : Pelatihan dan Kinerja Karyawan***

Pembimbing I,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Pembimbing II,



Wita Farla WK, SE., M.M  
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



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

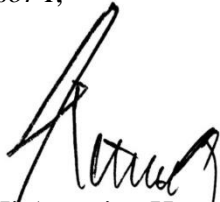
## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG***

This research was conducted at PT Pegadaian Regional Office III Palembang. The purpose of this study was to determine the implementation of the training being implemented and to find out how it affected the level of employee performance at the Pawnshop Regional Office III Palembang. The population in this study were all employees of PT. Pegadaian Regional Office III Palembang. The sampling technique in this study is saturated sampling, which is taking all samples of 43 respondents. Data collection techniques in this study used a questionnaire with a Likert measurement scale. This study uses a simple linear regression analysis method. The results showed that the training had a significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Regional Office III Palembang.

***Keyword : Training and Employee Perfomance***

*Advisor I,*



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

*Advisor II,*



Wita Farla WK, SE., M.M  
NIP. 198104012014092001

*Acknowledged by,  
Head of Management Department*



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

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nadia Nurhaliza  
Tempat/tanggal lahir : Palembang, 16 Juni 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : JL.Tanjung Pandan No.607 kecamatan sako  
Palembang  
E-Mail : nadianurhaliza16@gmail.com

Pendidikan	Tahun
SD IBA Palembang	2003-2009
SMP Negeri 10 Palembang	2009-2012
SMA Negeri 3 Palembang	2012-2015
Kesekretariatan Diploma III Universitas Sriwijaya	2015-2018

## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
STUDI KEPUSTAKAAN .....	8
2.1 Kajian Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	9
2.1.2 Manfaat Pelatihan Kerja.....	10
2.1.3 Tujuan Penelitian .....	11
2.1.4 Tahapan dan Komponen Pelatihan .....	12
2.1.5 Metode Pelatihan .....	13
2.1.6 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	15
2.1.7 Hambatan Pelaksanaan Pelatihan.....	16
2.1.8 Pengertian Kinerja .....	17

2.1.9 Indikator Kinerja.....	19
2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	20
2.3 Penelitian Terdahulu .....	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	27
2.5 Hipotesis .....	27
<b>BAB III .....</b>	<b>28</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.2.1 Jenis Data.....	28
3.2.2 Sumber Data.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.6.1 Uji Validitas .....	33
3.6.1 Uji Reliabilitas .....	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Regresi Sederhana.....	34
3.7.2 Koefisien Korelasi r dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.7.3 Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV .....</b>	<b>36</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	36
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
4.1.2 Usia Responden .....	36
4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	37
4.1.4 Lama Berkerja.....	38
4.1.5 Jabatan Pekerjaan.....	39
4.1.6 Hasil Uji Validitas.....	41
4.1.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	42

4.1.8 Analisis Frekuensi Variabel Pelatihan (X).....	44
4.1.9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	54
4.1.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56
4.1.12 Hasil Analisis Uji Hipotesis (Uji t) .....	57
4.2 Pembahasan.....	58
BAB V .....	61
KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	61

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. 1 Jabatan Serta Nilai Perilaku Kerja di PT. Pegadaian .....	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Peserta Pelatihan tahun 2019 PT. Pegadaian Kanwil III Palembang: .....	6
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	38
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan .....	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X) .....	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian .....	43
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan (X) .	44
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	49
Tabel 4. 11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	55
Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> .....	56



Tabel 4. 13 Penafsiran Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	58

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner .....	68
Lampiran 2. Tabulasi kuisisioner .....	71
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	79
Lampiran 4. Hasil uji validitas dan reliabilitas .....	96
Lampiran 5. Uji regresi dan uji hipotesis(uji t).....	108

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat dengan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan di kelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor paling penting dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan (Larasati, 2018). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusianya (Hersona dan Sidharta, 2017).

Keunggulan kompetitif akan tercapai jika manajemen perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan dengan benar dan tepat, karena karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya yang baik, peralatan bekerja sudah maju, metode yang baik serta dana anggaran banyak, tetapi jika sumber daya manusianya tidak berkualitas dan tidak mendapatkan manajemen yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya (Dapu, 2015). Maka dari itu setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui pelatihan yang di adakan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Gomes (2003) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan tertentu yang sudah jadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mondy (2008) pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini. Program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan dan perkembangan kinerja oleh sumber daya manusia di sebuah organisasi.

Menurut (Rivai dan Basri 2005) pengertian kinerja kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Mangkunegara 2001) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pengertian kinerja yang dijabarkan diatas, maka kinerja merupakan segala sesuatu hasil capaian oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sebagai wujud tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan hasil yang sesuai.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PT. Pegadaian Indonesia merupakan perusahaan yang satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150. Wilayah penelitian dipilih di PT.Pegadaian Kanwil III Palembang. Berikut data pegawai di PT.Pegadaian Kanwil III Palembang :”

**Tabel 1. 1 Jabatan Serta Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019 di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang**

NO	JABATAN	Jumlah (orang)	Nilai Prestasi Kerja%	Ket
1	Pemimpin Wilayah	1	88,93	Sangat Baik
2	Kepala Departemen	1	86,43	Sangat Baik
3	Staf Penugasan (Grade 12)	1	82,74	Baik
4	Pemimpin Cabang Muda	1	80,32	Baik
5	Pranata Bisnis Madya II	1	82,70	Baik
6	Pranata 4	3	82,98	Baik
7	Staf Administrasi & Umum Madya II	5	75,09	Buruk
8	Staf Administrasi & Umum Muda	4	74,67	Buruk
9	Deputy	1	80,25	Baik
10	Profesional Madya	1	78,96	Buruk
11	Manager	2	75,65	Buruk
12	Assistant Manager Muda I	5	78,41	Buruk
13	Legal Officer Muda	1	75,40	Buruk
14	Assistant Manager Muda II	3	76,80	Buruk
15	Pranata Marketing & Services Madya I	1	77,85	Buruk
16	Pranata Teknologi Informasi Madya I	1	80,21	Baik
17	Pranata Akuntansi Madya I	1	83,80	Baik
18	Pranata Psikologi Madya II	1	75,00	Buruk
19	Pranata Perpajakan Muda I	1	77,20	Buruk
20	Pranata Teknik Muda	1	79,19	Buruk
21	Staf Administrasi & Umum Madya I	1	81,98	Baik
22	Kasir Madya I	4	80,00	Buruk
23	STAF ADUM 2	1	79,89	Buruk
24	STAF ADUM 3	1	77,67	Buruk

Sumber: PT.Pegadaian Kanwil III Palembang 2019

Interval Pencapaian:

85%-90% = Sangat baik

80%-84% = Baik

75%-79% = Buruk

60%-74% = Sangat Buruk

Dari Tabel 1.1 dapat kita lihat kualitas nilai prestasi kerja karyawan di PT.Pegadaian Kanwil III Palembang . Dalam tabel tersebut ada 2 orang yang memiliki nilai prestasi kerja/nilai kinerja pegawai dengan keterangan sangat baik, 10 orang yang memiliki nilai prestasi kerja/nilai kinerja pegawai dengan keterangan baik, dan sisanya 31 orang yang memiliki nilai prestasi kerja/nilai kinerja pegawai dengan keterangan buruk.

Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT. Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksana terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya.

Ketentuan Umum yang harus di taati adalah :

1. Pendidikan dan pelatihan, selanjutnya disebut training, wajib diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi *knowledge, skils, dan attitude*.
2. Training diselenggarakan berdasarkan *Training need analysis* (TNA) yaitu analisis kesenjangan antara tuntutan jabatan kualifikasi kompetensi yang dimiliki karyawan.
3. Pada prinsipnya diklat diselenggarakan melalui penawaran terbuka dan dilakukan secara transparan dengan mempertimbangkan prestasi kerja, minat kerja, bakat kerja, dan sikap kerja karyawan serta kebutuhan perusahaan.
4. Setiap karyawan berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti diklat guna mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja.
5. Penyelenggaraan diklat dilaksanakan dengan memperhatikan *system dual track* jenjang karir, yaitu generalis dan jalur spesialis, untuk kelompok jabatan manajerial dan kelompok jabatan profesional.

Berikut rekapitulasi peserta pelatihan yang di adakan oleh PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.



**Tabel 1. 2 Rekapulasi Peserta Pelatihan tahun 2019 PT. Pegadaian Kanwil  
III Palembang**

NO	Jenis Pelatihan	Pelaksanaan	Anggota	Jumlah Peserta	
				Target	Realisasi
1	Training Akademi Gadai dan Emas (I)	14 Okt s/d 16 Nov 2019	Manager	2 Orang	2 Orang
2	Training Akademi Gadai dan Emas(II)	14 Okt s/d 16 Nov 2019	Assistant Manager Muda I	5 Orang	3 Orang
3	Training Akademi Gadai dan Emas(III)	18 Okt s/d 22 Nov 2019	Assistant Manager Muda II	3 Orang	2 Orang
4	Training Akademi Operasional dan Penjualan	24 s/d 2 Sept2019	Staff ADM&Umum , Kasir Madya	7 Orang	4 Orang

*Sumber : PT.Pegadaian Kanwil III Palembang*

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi jumlah peserta pelatihan di tahun 2019 pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang belum memenuhi target perusahaan .

Menurut penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dalimunthe dan Mulyadi (2017), Kumara dan Utama (2016), Dahmiri dan Sakta (2014), Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan oleh Erma Safitri (2014) pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kanwil III Palembang".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas masalah yang dirumuskan adalah bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kanwil III Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kanwil III Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini ditunjukkan untuk berbagai pihak yang berkepentingan yang dijabarkan sebagai berikut :

- **Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pelatihan kerja terhadap karyawan serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

- **Manfaat Praktis**

Menambah informasi, wawasan dan pemahaman khususnya bagi penulis dan masyarakat umum tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kanwil III Palembang.”

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina 2018 Pengaruh Pelatihan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano. *Jurnal Emba Vol.6 No.3 Juli 2018, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*
- Afroz, Nushrat Nahida 2018 Effects of Training on Employee Performance A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh, *Global Journal of Economics and Business – Vol.4, No. 1 , 2018, pp. 111 – 124, Mawlana Bhashani Science and Technology University Bangladesh*
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri 2018 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Volume 10 No. 2 Tahun 2018, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia*
- Afsana, Jobayra 2015 Effect of Training on Employee Performance: An Empirical Study on Telecommunication Industry in Bangladesh, *Journal of Business and Technology (Dhaka), JBT, Volume-X, No-02, July–December, 2015*
- Athar, Rida 2015 Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi), *Journal of Business and Management Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015)*
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bill Foster dan Karen R. Seeker, “*Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta, 2001
- Dapu, Valensia, A, W.,. 2015. The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA. Vol 3, No 3. 352-361.*
- Dalimunthe. Yanti Maryani, dan Mulyadi 2017 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara . *Jurnal*

- Manajemen, Volume 3. Nomor 2 Desember 2017, Program Studi Magister Manajemen STIE MURA.*
- Efni, Yulia 2017 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi* Volume 13 Nomor 2, Desember 2017, Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Elnaga, Amir 2013 The Effect of Training on Employee Performance, *European Journal of Business and Management* Vol.5, No.4, 2013
- Gomes, Faustino Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Hasibuan & Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). *Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Julianry, Anriza 2017 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017 Departemen Ilmu dan Teknologi Pangan, Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor*
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kyriacou, Chris. (2011). *Effective Teaching Theory and Practice*. Bandung: Nusa Media.

- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001:67-68) *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mananeke, Lisbeth 2017 Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kebudayaan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Vol.5 No.2 Juni 2017*  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Masuku, Suhardiman 2019 Pengaruh pelatihan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrindo cabang manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Onyango, James Watta 2014 Effects Of Training On Employee Performance: A Survey Of Health Workers In Siaya County, Kenya, *European Journal of Material Sciences Vol.1, No.1, pp.11-15, March 2014.*
- Veithzal, Rivai dan Basri Ahmad Fauzi. 2004. *Performance Appraisal*., Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Runtunuwu, Sucia M 2019 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Layanan Tour Guid. *Jurnal EMBA Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 2551 – 2560*
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustaka

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutya, I Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta 2016 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, 2016, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*.
- Sugiarti dan Hartati, Tuti 2016 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. *Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016, Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Jakarta*
- Susanti, Fahmi 2018 Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. ,*Vol. 1, No.3, Oktober 2018, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triasmoko, Denny 2014 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.
- Tahuna, Tirta Mulia 2018 Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi*.
- Pareraway, Angelia Steelyasinta 2018 pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulang* .
- Widodo, Trenggono 2018 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.. *Jurnal Manajemen Vol. 2 | No. 1 Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina*