

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN BISNIS TERMINAL PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I CABANG DUMAI**



*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*

OLEH :

TYAS MERDIANI
NPM : 155210861

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Tyas Merdiani
NPM : 155210861
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S1)
Kosentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.

Disahkan Oleh:
Pembimbing

(Prof. Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti ,MM)

Mengetahui:

Dekan

(Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Tyas Merdiani
NPM : 155210861
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen (S1)
Kosentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang
Dumai.

Disetujui Oleh:

Tim Penguji :

1. H. Suyadi, SE., M.Si (.....)
2. Hj. Susie Suryani , SE., MM (.....)

Mengetahui:

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)

Pembimbing

(Prof. Dr.Dra. Hj. Sri Indrastuti ,MM)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Tyas Merdiani
Npm : 155210861
Fakulta : Ekonomi
Program Studi : Manajemen S-1
Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian
Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan	Berita Acara Bimbingan	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	12/03/19	✓	<ul style="list-style-type: none">Masukan data karyawanTentukan populasi dan sampelBab II	
2	11/04/2019	✓	<ul style="list-style-type: none">Acc seminar proposal	
3	08/09/2019	✓	<ul style="list-style-type: none">Acc kuesioner	
4	02/12/2019	✓	<ul style="list-style-type: none">Jelaskan analisis respondenMasukan kelemahan pada saran	
5	05/12/2019	✓	<ul style="list-style-type: none">Masukan sumber pada kerangka pemikiran	
6	06/12/2019	✓	<ul style="list-style-type: none">Acc ujian	

Pekanbaru, 06 desember 2019
Pembantu Dekan 1

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

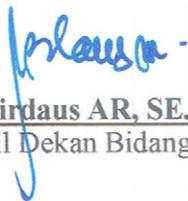
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3357/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 19 Desember 2019, Maka pada Hari Jum'at 20 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Tyas Merdiani |
| 2. NPM | : 155210861 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelalawan Indonesia I Cabang Dumai |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Desember 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <u>B / 66,75</u> |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

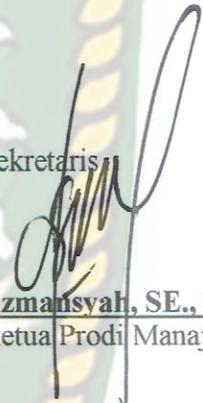
PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. H. Suyadi, SE., M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Saksi

- 1.

(.....)

Pekanbaru, 20 Desember 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3357/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
1. Nama : Tyas Merdiani
2. N P M : 155210861
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelalawan Indonesia I Cabang Dumai
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Suyadi, SE.,M.Si	Lektor Kepala, D/a	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Desember 2019
Dekan,


Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

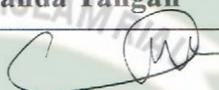
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

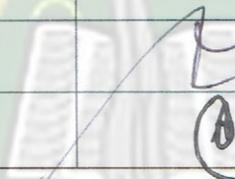
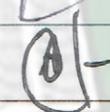
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tyas Merdiani
NPM : 155210861
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelalawan Indonesia I Cabang Dumai
Hari/Tanggal : Jum'at, 20 Desember 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	H. Suyadi, SE., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 63,5 / B-)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Desember 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

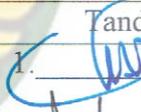
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tyas Merdiani
NPM : 155210861
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Dumai
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Jumat / 12 Juli 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

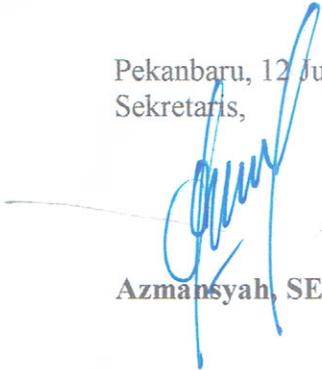
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		1. 
2.	Yul Efnita, SE., MM		2. 
3.	Syaefulloh, SE., M.Si		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA.

Pekanbaru, 12 Juli 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1552/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 2 Maret 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Tyas Merdiani
 N P M : 155210861
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo I (Persero) Cabang Dumai
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 4 Maret 2019
 Dekan,

Dr. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 10 Desember 2019

Saya yang membuat pernyataan



Tyas Merdiani

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I CABANG DUMAI

Oleh :

TYAS MERDIANI

155210861

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Alat analisis pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 22. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan dari jumlah populasi 173 karyawan pada tahun 2019 dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner disertai dengan wawancara. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis data yang dilakukan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan para responden mengenai variabel Kompetensi, Pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari nilai kompetensi dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Sedangkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Semakin baik kompetensi dan pelatihan yang dilakukan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen perusahaan perlu lebih memperhatikan kompetensi yang diterapkan serta pelatihan yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Kompetensi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN

By:

TYAS MERDIANI

155210861

The purpose of this study was to determine the effect of competence and training on employee performance at PT. Indonesia Port I Dumai branch. The analytical tool in this study was quantitative descriptive using SPSS version 22. The sample used in this study were 31 employees from a total population of 173 employees in 2019 using the Probability Sampling technique. Data collection techniques in this study used a questionnaire accompanied by an interview. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. From the data analysis, it can be concluded that based on the recapitulation of the responses of respondents regarding the variable Competency, Training at PT. Indonesian Port I in the good category. This can be seen from the value of competency with $t\text{-count} > t\text{-table}$. While training affects employee performance, seen from the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$. The better the competence and training conducted, the better the performance produced by the employee. Competence and training have a joint effect on the performance of employees. Thus to be able to improve employee performance, company management needs to pay more attention to the competencies that are applied as well as good training to be able to improve better performance.

Keyword: Competence, Training and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohiim,.....

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta Shalawat dan Salam atas junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I CABANG DUMAI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si, Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen selaku staf pengajar beserta karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajari ilmu selama berkuliah.
6. Teristimewa Ayahanda Erwanto dan Ibunda Sulistyani yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang tiada hentinya serta mendo'akan penulis dari masa perkuliahan hingga akhirnya terselesainya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Buat abang-abang saya Drajad Abdurrahman, Cahyo Fitrianto, dan adik-adiku Mutia Audrina, M.Fadjar Ramadhan. Selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis
8. Dan tidak lupa ucapan terimakasih kepada sahabat 17+ Anggie Anggraeny Nurul Alifah, Rezki Rozalina, Nadya Nyssa, Hilda Pratiwi, , Dewi Laura, Hilal Fahmi, Dicky Hendry, Syafrianto, dan Ardy Yahya yang selalu ada sewaktu penulis membutuhkan saran dan masukan tentang mengerjakan

skripsi ini, semoga kita selalu bersama dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

9. Pihak PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai, Bapak Budi Handoko selaku Manajer HRD dan Ibu Wan Nurul Fatmawati, beserta staff dan juga karyawan/ti lainnya yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau angkatan 2015 : Puspa Widazona Widodo, Sri Wahyuni, Shopia Despita, Nelly Kusumawati, Masriana Siregar, Dicky Yudia, M.Syukron dan semua teman-teman seperjuangan.
11. Teman-teman satu kos Subanglan, Rani Ratika Maijoita, LusfriArti Simarmata, LuspriArni Simarmata dan Yuchi Maulia, yang telah memberi dukungan dan juga semangat kepada penulis dan juga menemani penulis mengerjakan skripsi ini, semoga dilindungi Allah SWT.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan informasi, semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca yang bersifat membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji

maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan pengetahuan.

Pekanbaru, 19 November 2019

Penulis

TYAS MERDIANI



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB. I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematikan Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Kompetensi	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi	11
2.1.2 Karakteristik Kompetensi	12
2.1.3 Dimensi Dan Indikator Kompetensi	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	14
2.2 Pelatihan	17
2.2.1 Pengertian Pelatihan	17
2.2.2 Tujuan Pelatihan	18
2.2.3 Manfaat Pelatihan	20
2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan	21
2.2.5 Dimensi Dan Indikator Pelatihan	22
2.3 Kinerja	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Penilaian Kinerja	24
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	25
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.3.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja	30
2.3.6 Hubungan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.3.7 Hubungan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Struktur Penelitian	34
2.6 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Lokasi Penelitian	35
3.2 Operasional Variabel Penelitian	35
3.3 Populasi Dan Sampel	37
3.4 Jenis Dan Sumber Data	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Teknik Analisis Data	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43

4.1 Sejarah Singkat PT. Pelabuhan Indonesia I	43
4.2 Kegiatan Usaha	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
5.1 Identifikasi Responden	55
5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	56
5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	57
5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas	59
5.2.1 Uji Validitas	59
5.2.2 Uji Reliabilitas	61
5.3 Analisis Kompetensi	62
5.3.1 Pengetahuan	62
5.3.2 Pendidikan	63
5.3.3 Pengalaman Kerja	64
5.3.4 Pemahaman Karyawan Terhadap Prosedur	65
5.3.5 Prestasi Kerja	66
5.3.6 Kemampuan	67
5.3.7 Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	68
5.3.8 Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan	69
5.3.9 Memiliki Keahlian	70
5.3.10 Komitmen Terhadap Pekerjaan	71
5.3.11 Sikap	72
5.3.12 Percaya Diri	72
5.3.13 Mampu Mengendalikan Emosi	73
5.3.14 Adanya Semangat Kerja	74
5.3.15 Memiliki Kemampuan Dalam Berkomunikasi	75
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi	77
5.5 Analisis Pelatihan	79
5.5.1 Tujuan Pelatihan	79
5.5.2 Meningkatkan Ketrampilan Kerja	80
5.5.3 Meningkatkan Pemahaman Peserta	81
5.5.4 Meningkatkan Sikap Moral	82
5.5.5 Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan	83
5.5.6 Materi Pelatihan	84
5.5.7 Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan Pekerjaan	84
5.5.8 Penerapan Aplikasi	85
5.5.9 Etika Kerja	86
5.5.10 Disiplin Kerja	87
5.5.11 Metode Pelatihan	88
5.5.12 Peran Partisipasi Aktif Peserta	88
5.5.13 Sistem Diskusi	89
5.5.14 Perencanaan Program Pelatihan	90

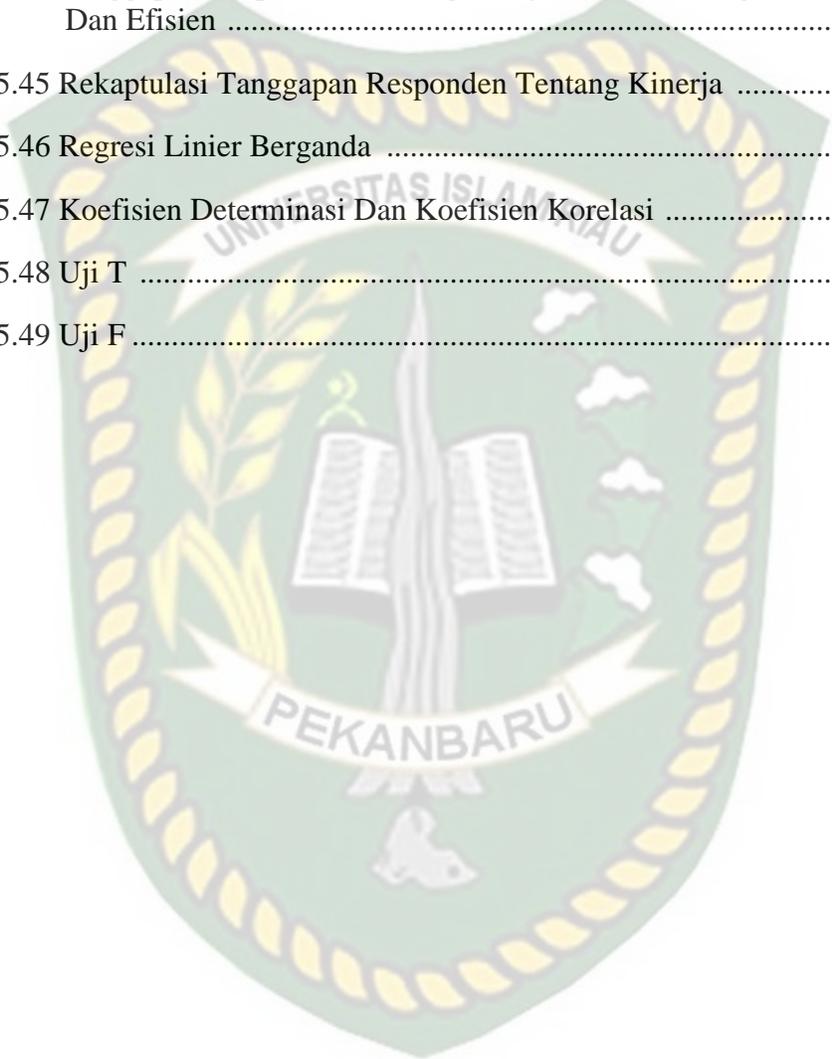
5.5.15 Kerja Sama	91
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	92
5.7 Analisis Kinerja	94
5.7.1 Kualitas Kinerja.....	94
5.7.2 Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja	95
5.7.3 Ketelitian Dalam Bekerja	96
5.7.4 Tanggung Jawab	96
5.7.5 Ketetapan Waktu	97
5.7.6 Kuantitas Karyawan	98
5.7.7 Hasil Kerja Yang Baik	98
5.7.8 Mencapai Target.....	99
5.7.9 Kondisi Pekerjaan	100
5.7.10 Proses Kerja Karyawan	101
5.7.11 Ketetapan Waktu	102
5.7.12 Ketaatan Dalam Bekerja	103
5.7.13 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	104
5.7.14 Mematuhi Jam Kerja	105
5.7.15 Menyelesaikan Tugas Secara Efektif Dan Efisien	106
5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja	107
5.9 Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai	109
5.9.1 Regresi Linier Berganda	109
5.9.2 Koefisien Determinasi (R^2) Dan Koefisien Korelasi (R)	110
5.9.3 Uji T (Parsial).....	111
5.9.4 Uji F (Simultan)	113
5.9.5 Epsilon (Koefisien Pengganggu)	114
5.10 Pembahasan Hasil Penelitian	115
BAB VI PENUTUP	119
6.1 Kesimpulan	119
6.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Operasional Variabel Peneltian	35
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Pendidikan	63
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja	64
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Karyawan Terhadap Prosedur	65
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja	66
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	68
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan	69
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Memiliki Keahlian	70
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Terhadap Pekerjaan	71
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Percaya Diri	72
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Mampu Mengendalikan Emosi	73
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Adanya Semangat Kerja	74
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Berkomunikasi ...	75

Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi	77
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Ketrampilan Kerja	80
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Pemahaman Peserta	81
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Sikap Moral	82
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	83
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Materi	84
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Penerapan Aplikasi	85
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja	86
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	87
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Peran Partisipasi Aktif Peserta	88
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Sistem Diskusi	89
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Perencanaan Program Pelatihan	90
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama	91
Tabel 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan	92
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja	94
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Bekerja	95
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab	96
Tabel 5.36 Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu	97
Tabel 5.37 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Baik	98
Tabel 5.38 Tanggapan Responden Tentang Mencapai Target	99
Tabel 5.39 Tanggapan Responden Tentang Kondisi Pekerjaan	100
Tabel 5.40 Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja Karyawan	102
Tabel 5.41 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Dalam Bekerja	103

Tabel 5.42 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	104
Tabel 5.43 Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Jam Kerja	105
Tabel 5.44 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien	106
Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja	107
Tabel 5.46 Regresi Linier Berganda	109
Tabel 5.47 Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi	110
Tabel 5.48 Uji T	112
Tabel 5.49 Uji F	113



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Struktur Penelitian	34
Gambar 4.1 Logo PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari kompetensi dan pelatihan yang dimiliki oleh individu, karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dalam rangka terciptanya SDM yang professional dan berkompetensi perusahaan mengembangkan manajemen SDM berbasis kompetensi. Dimana perusahaan mendorong pegawainya untuk mengembangkan kompetensi yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Sehingga pengembangan karyawan sejalan dengan pencapaian nilai tambah organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sangatlah penting guna mendukung kinerja perusahaan. Implementasi program pengembangan karyawan yang dilakukan sejalan dengan kebutuhan bisnis sehingga mendukung pencapaian target kerja dan tujuan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Untuk itu diperlukan identifikasi kompetensi pekerjaan untuk mengukur kemampuan seseorang, karena jika belum memiliki kompetensi yang diharapkan untuk suatu jabatan, maka dapat dilakukan tindakan seperti pelatihan ataupun pemindahan jabatan (mutasi).

Tabel 1.1: Data Kompetensi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Kompetensi	Fungsi
Operasi pelabuhan	Navigasi dan pengendalian lalu lintas pelabuhan
	Perencanaan dan operasi untuk terminal kargo konvensional
	Operasi lapangan dan gudang
	Operasi muatan pada tiap stasiun
	Operasi dari kapal container
	Perencanaan kapal berlabuh
	Penanganan kapal berlabuh
	Operasi perpindahan barang dari dermaga
	Penanganan kargo
Teknik kepelabuhanan	Penanganan keamanan peralatan
	Prosedur operasi peralatan
	Penyelesaian permasalahan teknis
	Perawatan dan perbaikan peralatan
Urusan logistic	Manajemen kontrak
	Purchasing
	Material handling
	Manajemen transportasi
	Pergudangan
Manajemen pelabuhan	Perencanaan strategis pelabuhan dan perencanaan operasi
	Penguasaan mengenai system informasi
	Waktu dipelabuhan dan produktivitas pelabuhan berdasarkan KPI
	Peranan dan fungsi pelabuhan
	Kemampuan untuk mengadaptasi perubahan budaya organisasi
	Kemampuan berkomunikasi secara oral dan tulisan
Menguasai dua atau lebih bahasa asing	

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat ada empat kompetensi yang diperoleh yakni operasi pelabuhan, teknik kepelabuhanan, urusan yang berkaitan dengan logistic dan manajemen pelabuhan. Kemampuan yang dimiliki pada kompetensi operasi pelabuhan yakni kemampuan untuk mengendalikan lalu lintas pelabuhan, perencanaan kapal berlabuh hingga dilakukannya proses bongkar muat dari dermaga ke gudang dan perencanaan penanganan kargo. Kemampuan kompetensi teknik kepelabuhanan yakni kecakapan pada teknis pelabuhan seperti penanganan peralatan, prosedur operasi peralatan, penyelesaian masalah teknis dan perawatan

perbaikan peralatan. Kemampuan kompetensi urusan logistic yakni menyediakan system dengan produk yang tepat, dilokasi yang tepat, pada waktu yang tepat dengan mengoptimasikan pengukuran performansi yang diberikan dan memnuhi kualifikasi yang diberikan. Kemampuan kompetensi manajemen pelabuhan yakni kemampuan dalam berkomunikasi, bekerjasama dan kesesuaian dengan target organisasi.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam suatu organisasi yakni dengan melaksanakan program pelatihan. Pelatihan ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai melaksanakan pelatihan dengan adanya usulan Training Need Analysis (TNA) yang dilaksanakan setahun sekali dari kantor pusat yang beralamat di medan. Training Need Analysis (TNA) merupakan suatu proses identifikasi tentang kebutuhan pelatihan atau pengembangan SDM dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performa SDM.

Untuk mendukung tujuan strategi perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau diatas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). PT. Pelabuhan Indonesia I menerapkan SMART yang merupakan singkatan Sistem Manajemen Kinerja Terpadu yakni system penilaian kinerja yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini merupakan gabungan penilaian dari aspek kompetensi karyawan, dengan adanya

SMART, penilaian kinerja karyawan lebih terukur dan relevan, disesuaikan dengan pencapaian kinerja unit/organisasi. Penilaian kinerja ini diterapkan sehingga perusahaan maupun karyawan dalam proses kerja tidak hanya diukur melalui hasil kerja tetapi juga melalui proses pekerjaannya (kompetensi).

Tabel 1.2 Jasa Layanan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

No	Jasa Layanan	Keterangan
1	Penyediaan jasa Kepelabuhan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan kapal: labuh, pemanduan, penundaan. ▪ Pelayanan barang: dermaga, gudang penumpukan, lapangan penumpukan. ▪ Pelayanan terminal: stevedoring, cargodoring. ▪ Pelayanan terminal peti kemas: operasi kapal, operasi lapangan.
2	Bongkar muat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pelayanan bongkar muat <i>General Cargo, Bag Cargo, Unitized Cargo</i> dalam dan luar negeri. ▪ Pelayanan bongkar muat curah cair, aspal curah, curah kering dalam dan luar negeri.
3	Sandar kapal	Tempat berlabuh kapal yang dilengkapi fasilitas keselamatan, keamanan pelayaran, perpindahan intra dan antar moda transportasi.
4	Karantina	Sebelum proses ekspor impor hewan dan tumbuhan harus sesuai dengan perizinan.
5	Pergudangan	Penyimpanan barang setelah dibongkar dari kapal dan barang yang dimuat kekapal

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 1.2 Dapat dilihat ada lima jasa layanan yakni penyediaan jasa kepelabuhan, bongkar muat, sandar kapal, karantina dan pergudangan. Dengan adanya jasa layanan ini dapat dilihat kinerja karyawan dari kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai atau yang kerap dikenal dengan sebutan Pelindo I merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan di Indonesia, serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dan berdaya saing untuk mendapatkan keuntungan, meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan

prinsip-prinsip perusahaan yang terbatas. Saat ini PT. Pelabuhan Indonesia I mengelola 16 cabang pelabuhan di empat provinsi. Adapun pelayanan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai meliputi pelayanan kapal, pelayanan barang, pelayanan penumpang dan jasa kepelabuhan lainnya. PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai berupaya untuk meningkatkan produktivitas pelayanan secara terus menerus, dan telah melakukan inovasi dengan menambahkan peralatan serta memperpanjang fasilitas dermaga untuk meningkatkan produktivitas yang lebih efektif dan efisien.

Tabel 1.3: Data Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai Berdasarkan Divisi tahun 2019

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	General Manager	4
2	Divisi SDM Dan Umum	13
3	Divisi System Manajemen	5
4	Divisi Keuangan	10
5	Divisi Teknik	26
6	Bisnis Terminal	31
7	Divisi Bisnis Kapal	83
8	Perwakilan Bengkalis	1
	Jumlah	173

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai berjumlah 173 orang. Tabel diatas memberikan informasi jumlah karyawan yang ada pada perusahaan sekaligus populasi yang nantinya akan menjadi sampel sebagai responden pada penelitian ini. Pada penelitian ini penulis hanya berfokus pada satu divisi yaitu pada bagian bisnis terminal yang berjumlah 31 orang.

PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai bagian Bisnis Terminal mempunyai tugas pokok yakni merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja bongkar muat dan administrasi keuangan, pelayanan operasi dermaga lainnya, pelayanan pemadam kebakaran, penanganan keluhan pelanggan, penerapan Service Level Agreement (SLA) atau Service Level Guarantee (SLG). Divisi bisnis terminal terdiri dari dinas pengoperasian alat bongkar muat, dinas administrasi dan keuangan dan dinas pemasaran serta pelayanan pelanggan operasi terminal.

Tabel 1.3 : Jumlah Karyawan Bagian Divisi Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai Yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2019

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan
1	Eksport Import dan Kepabeanan	3 orang
2	Change Agent	3 orang
3	Training To Trainer	5 orang
4	Diklat Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin	2 orang
5	Training Trial Run Aplikasi I Gateway Master Terminal Cabang Dumai	9 orang
6	End User Training Aplikasi I GMT	5 orang
Jumlah		27 orang

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan sejumlah 27 orang, sedangkan jumlah karyawan pada bagian bisnis terminal sejumlah 31 orang, adapun 4 orang yang tidak mengikuti pelatihan yakni manajer bisnis terminal, asisten manajer pelayanan operasi I, asisten manajer pelayanan operasi III, serta asisten manajer perencanaan dan pengendalian operasi (Rendalop)..

Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai bagian Bisnis Terminal, untuk meningkatkan kinerja karyawan, adapun pelatihan yang diberikan pada karyawan yaitu Ekspor Impor Kepabebeanan berfokus pada masalah kepabebeanan dan pelabuhan, peserta akan diberikan pengetahuan untuk memaksimalkan pemanfaatan fasilitas, ketrampilan serta melakukan ekspor impor kepabebeanan dan kepelabuhan. Change agent atau Agent Of Change merupakan pelopor yang selalu mengajak karyawan lain untuk menerapkan change (perubahan) yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Training of Trainer (ToT) adalah pelatihan yang diberikan kepada peserta yang diharapkan setelah selesai pelatihan mampu menjadi pelatih serta mampu mengajarkan materi pelatihan kepada orang lain. Diklat Pembinaan Mental, Fisik dan Disiplin merupakan meningkatkan semangat kerja dan kebersamaan karyawan yang dapat mengembangkan kompetensi dalam mewujudkan kinerja yang maksimal.

Training Trial Run (Uji Coba) Aplikasi I Gateway Master Terminal Cabang Dumai, training trial run (uji coba) merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mengidentifikasi kelemahan tersebut apakah masih ada, dirumuskan dengan jelas dan tepat, bahannya sudah relevan dan metode pelatihannya apakah sesuai dan dapat dilaksanakan oleh pelatih, serta mengetahui kesesuaian terhadap tujuan untuk mencapai kompetensi yang dimiliki. End User Training adalah salah satu langkah paling penting untuk mengimplementasikan sistem yang sukses dan digunakan selama pengujian paralel sehingga pelatihan itu diluncurkan.

Berdasarkan dari survey lapangan ke PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Permasalahan

tersebut ialah berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Maka dari itu, adanya beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap jabatan yang diberikan perusahaan karena tidak dilihat dari kemampuannya sendiri. Adapun dari segi kedisiplinan dalam melakukan pelatihan, dimana karyawan yang kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan, bisa dilihat dari absensi atau kehadiran karyawan serta tugas-tugas yang berikan. Hal inilah yang menjadi adanya suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik, dengan adanya disiplin yang baik maka mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan yang diberikan. Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul :**“Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu: Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka peneliti ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi semua pihak yang ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan bagi penulis dalam beberapa hal bagaimana mengelola karyawan khususnya kompetensi, pelatihan dan kinerja karyawan..

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan, sumber informasi dan menjadi referensi bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dikemudian hari.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6(enam) bab adapun seperti berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memberikan lokasi penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Dalam hal ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Marwansyah (2014:36) bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara ketrampilan, pengetahuan, sikap serta karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan yang bisa diukur dengan standar yang telah disepakati, dan juga dapat ditingkatkan melalui dengan melakukan pelatihan dan pengembangan.

Menurut Abel, (2008:16-17), Kompetensi didefinisikan suatu kemampuan yang diartikan sebagai karakteristik dasar perilaku individu yang berisi gambaran motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan individu yang berkinerja unggul.

Menurut Boulter et.al dalam Rosidah (2003:11), kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan, dan peran tertentu .

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah suatu bagian kepribadian yang mendalam kepada seseorang dari suatu perilaku individu yang dikaitkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaannya.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer And Spencer (1993) dalam Wibowo (2016:273) ada beberapa karakteristik kompetensi seseorang adalah:

1. *Motif* merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. *Sifat*, merupakan karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. *Konsep diri*, merupakan sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. *Pengetahuan*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. *Ketrampilan*, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Gordon (1988) dalam Sutrisno, (2009:204) Ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi

belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Adapun indikator pengetahuan yaitu:

1. Pendidikan.
 2. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
 3. Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya.
 4. Prestasi kerja yang dimiliki karyawan.
2. Ketrampilan (Skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Adapun indikator ketrampilan yaitu:
1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 2. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan.
 3. Memiliki keahlian
 4. Komitmen terhadap pekerjaan.
3. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji. Adapun indikator sikap yaitu:
1. Percaya diri
 2. Mampu mengendalikan diri/emosi
 3. Adanya semangat kerja yang tinggi
 4. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (2000:56-58) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, diantaranya:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Ketrampilan

Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan ketrampilan yang dapat dipelajari, dipraktek kan, dan di perbaiki. Dengan memperbaiki ketrampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan ketrampilan secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami

dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Pengalaman juga merupakan aspek lain dari kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian seseorang cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pribadi, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan

peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak dalam lingkungan kerja.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotovasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi (visi,misi dan nilai-nilai perusahaan yang berhubungan dengan semua kompetensi).
- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Caple (2009) dalam priansa (2016:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau ketrampilan, sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Menurut Dessler (2010:280) pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya.

Menurut Chan (2010) dalam priansa (2016:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Dari kutipan diatas diketahui bahwa pelatihan adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang guna meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan perluasan wawasan karyawan untuk mendukung kegiatan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Sikula (2001) dalam Priansa (2016:177) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan dari pelatihan sebagai berikut:

1. Produktivitas(*Productivity*)

Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas(*Quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.

3. Perencanaan Tenaga Kerja (*Human Resource Planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-bainya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah

satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diarahkan.

4. Moral (*Morale*)

Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

5. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan Dan Kesehatan (*Health And Safety*)

Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa (*Obsolescence Prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya,

kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi (*Personal Growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2016:179), ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- b. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima,
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

2.2.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016:179) ada beberapa jenis pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).

2. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Misalnya, pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis dan hubungan pelanggan.

3. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional. Misalnya, komunikasi antar pribadi, ketrampilan manajerial atau kepemimpinan pemecahan konflik.

4. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisasional untuk masa depan. Misalnya praktik bisnis, perkembangan eksekutif dan perubahan organisasional.

2.2.5 Dimensi Pelatihan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:62) indikator-indikator yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan antara lain:

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, yang mencakup:

1. Meningkatkan ketrampilan kerja
2. Meningkatkan pemahaman peserta
3. Meningkatkan sikap moral
4. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. Materi pelatihan, yang mencakup:

1. Kesesuaian materi pelatihan
2. Penerapan/aplikasi
3. Etika kerja
4. Disiplin kerja

3. Metode

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding. Metode pelatihan, yang mencakup:

1. Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pelatihan

2. System diskusi
3. Perencanaan program pelatihan
4. Kerja sama

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut Sudarma (2012) dalam Suwarno (2014:932) kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah untuk memberikan bahkan sebagai upaya peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Rivai dan Basri (2009:15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2009:65) kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang antara lain termasuk kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan melalui perjuangan, semangat dan kemampuan kerja yang dimiliki.

2.3.2 Penilaian kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standard, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Menurut Sikula (2001) dalam Priansa (2016:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda.

Menurut Harvard Business Essentials (2006:78) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.3.3 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Werther dan Davis (2008) dalam Priansa menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja (Performance Improvement)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kinerja (Compensation Adjustment)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (Placement Decision)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi pegawai.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (Training And Development Needs)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (Career Planning And Development)

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan (Process Deficiencies)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakkuratan Informasi (Informational Inaccuracies And Job-Design Errors)

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan Yang Sama (Equal Employment Opportunity)

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif karena setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal (External Challenges)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauhnya faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10. Umpan Balik (Feedback)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:176), menyatakan bahwa adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh aktivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari organisasi bila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi agar tercapai sesuai yang diinginkan organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah diselegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Bila peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, maka menggambarkan bahwa karyawan mempunyai disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Pada umumnya inisiatif itu untuk menemukan apa yang seharusnya dikerjakan dan berusaha untuk terus bekerja dalam melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung. Maka menyebabkan organisasi akan kehilangan daya dorong untuk maju.

5. Kompetensi

Menurut Fuad dan Ahmad (2009:22-23), adalah hal kompetensi yang harus dimiliki seorang karyawan yaitu:

1. Ketrampilan teknis, merupakan untuk menggunakan pengetahuan spesifik, teknik dan sumber daya didalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Ketrampilan analitis, merupakan untuk menggunakan pendekatan ilmiah atau teknik tertentu untuk memecahkan masalah organisasi.

3. Ketrampilan membuat keputusan, merupakan kemampuan dalam membuat keputusan berdasarkan beberapa alternative yang dipilih.

4. Ketrampilan komputer, merupakan kemampuan untuk mengoperasikan computer dan software pendukung pelaksanaan pekerjaan untuk menyelesaikan aspek pekerjaan secara cepat, tepat dan akurat.

5. Ketrampilan membina hubungan, merupakan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan bersama.

6. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai rencana karir karyawan dengan pola yang telah ditentukan oleh perusahaan agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Jika karyawan ingin semakin handal dalam pekerjaannya, pengembangan karir merupakan solusi terbaik. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, peningkatan kerja serta peningkatan prestasi karyawan, bila karyawan lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli maka karyawan akan merasa berguna, percaya diri dan berpengaruh bagus kepada kinerja.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Adapun indikator kualitas yang mencakup yaitu:

1. Kemampuan karyawan dalam bekerja.
 2. Ketelitian dalam bekerja.
 3. Tanggung jawab dalam bekerja.
 4. Ketetapan waktu dalam bekerja.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Adapun indikator kuantitas yaitu:

1. Hasil kerja yang baik.
 2. Mencapai target.
 3. Kondisi pekerjaan.
 4. Proses kerja karyawan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Adapun indikator ketetapan waktu yakni:

1. Ketaatan dalam bekerja.
2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mematuhi jam kerja.
4. Menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

3.3.6 Hubungan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan yang dialami karyawan dengan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan serta semakin berkembangnya sifat dan konsep diri semakin baik.

Pada dasarnya, kompetensi SDM adalah motor penggerak dan penentu kinerjanya. Hal ini diperkuat hasil penelitian dari Ismail dan Abidin (2010) yang telah membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Demikian pula disampaikan oleh Wang (2007), dalam penelitiannya juga menyatakan kompetensi dan kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) dibuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

3.3.7 Hubungan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan berfungsi untuk membina dan mengembangkan kemampuan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Satu diantara sekian banyak tujuan program pelatihan yang dilakukan manajemen ialah untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerjanya.

Menurut Sultan et.al (2012) menyebutkan jika organisasi berinvestasi dalam pelatihan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Shaneen et.al dan Amin et.al (2013) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (2015) menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy TBK	Menggunakan metode survey dengan desain penelitian asosiatif	Kompetensi memberikan pengaruh positif kuat yang signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memeberikan pengaruh positif yang sangat lemah terhadap kinerja. Bersamaan itu, kompetensi dan pelatihan berpengaruh dominan positif signifikan terhadap

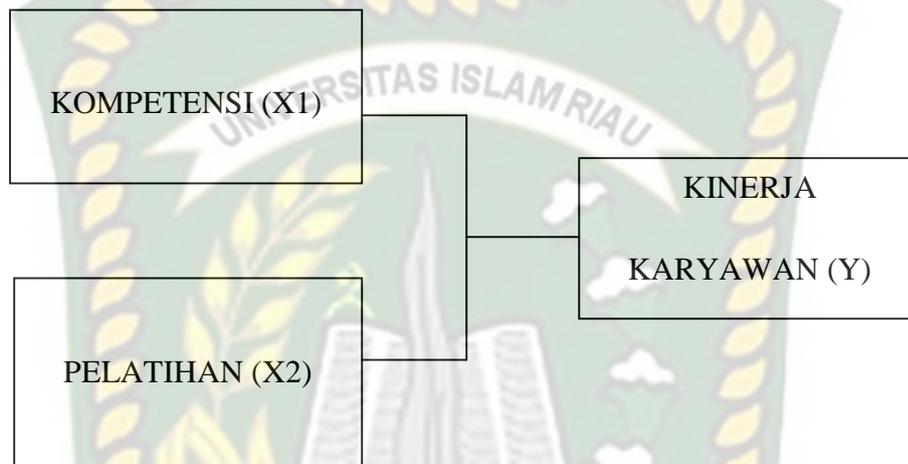
			kinerja karyawan yaitu ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6%
Abdul Jamali (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sadar Dinamis Sampang	Penelitian ini menggunakan model penelitian regresi	Persamaan ini mempunyai makna bilamana pelatihan meningkatkan satu-satuan variable tetap, maka akan dapat berpengaruh pada pelatihan 26,30%. Bilamana kompetensi meningkat satu-satuan variable tetap, maka akan dapat pengaruh kepada kompetensi 75,70%. Variable yang paling memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan adalah variable kompetensi sebesar 0,757.
Ignatius Ario Sumbogo, Ngadino Surip Diposumarto (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi di PT SWC	Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita.

Sumber: Data Olahan 2019

2.5 Struktur Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel serta penelitian sebelumnya maka dibuatlah struktur penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Struktur Penelitian



Sumber : Ilman Ataunur (2015)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: “ Diduga kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai yang beralamat di jalan Sultan Syarif Kasim Dumai

3.2 Operasi Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian

Tabel 3.1: Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi merupakan perpaduan antara ketrampilan, pengetahuan, sikap serta karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan yang bisa diukur dengan standar yang telah disepakati, dan juga dapat ditingkatkan melalui dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. (Marwansyah, 2014:36)	1. Pengetahuan	a) Pendidikan b) Pengalaman kerja c) Pemahaman karyawan terhadap prosedur d) Prestasi kerja	Ordinal
	2. Kemampuan	a) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan b) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan c) Memiliki keahlian d) Komitmen terhadap pekerjaan	
	3. Sikap	a) Percaya diri b) Mengendalikan emosi c) Adanya semangat kerja d) Mampu dalam berkomunikasi	
Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap	1. Tujuan pelatihan	a) Meningkatkan ketrampilan kerja b) Meningkatkan pemahaman peserta c) Meningkatkan sikap moral d) Meningkatkan	Ordinal

melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagi kegiatan. (Caple dalam priansa 2016:157).		kesehatan dan keselamatan kerja	
	2. Materi pelatihan	a) Kesesuaian materi pelatihan b) Penerapan aplikasi c) Etika kerja d) Disiplin kerja	
	3. Metode pelatihan	a) Peran/partisipasi aktif peserta b) System diskusi c) Perencanaan Program pelatihan d) Kerja sama	
Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk emlakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan. (Rivai dan Basri 2009:15)	1. Kualitas	a) Kemampuan karyawan dalam bekerja b) Ketelitian dalam bekerja c) Tanggung jawab d) Ketetapan waktu	Ordinal
	2. Kuantitas	a) Hasil kerja yang baik b) Mencapai target c) Kondisi pekerjaan d) Proses kerja karyawan	
	3. Ketetapan waktu	a) Ketaatan dalam bekerja b) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c) Mematuhi jam kerja d) Menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	

Sumber : Data Olahan 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai yang berasal dari berbagai bagian yakni berjumlah 173 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara *Probability Sampling* dengan berbagai kriteria tertentu yakni bagian Bisnis Terminal. Adapun jumlah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai dibagian Bisnis Teriminal berjumlah 31 karyawan yang akan menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan beberapa cara mengumpulkan data sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu data yang dibutuhkan, sebagai bahan masukan yang nantinya akan dianalisis lebih lanjut.

3.4.2 Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari data yang sudah diolah dalam bentuk tertulis atau dokumen. Data sekunder ini merupakan data pendukung yang sangat diperlukan dalam penelitian seperti sejarah

perusahaan, jumlah karyawan serta pembagian tugas dan wewenang masing-masing bagian didalam struktur organisasi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 3.5.1 Wawancara (*Interview*) yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
- 3.5.2 Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden baik secara langsung maupun tidak tertulis untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- 3.5.3 Dokumentasi dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokumen-dokumen lainnya.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif yakni data yang sudah diperoleh ditabulasi, dideskripsikan serta dihubungkan dengan teori yang ada sehingga dapat ditarik menjadi kesimpulan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi social. Untuk memperoleh analisis deskriptif dengan menggunakan pendapat ordinal yakni:

- Sangat setuju = bobot/nilai 5
- Setuju = bobot/nilai 4
- Cukup = bobot/nilai 3
- Tidak setuju = bobot/nilai 2
- Sangat tidak setuju = bobot/nilai 1

Metode kuantitatif yakni untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua bahkan lebih variabel bebas. Untuk memperoleh analisis kuantitatif dengan menggunakan metode regresi berganda.

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner . Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji reabilitas yakni uji untuk mengetahui instrument dalam penelitian memiliki index kepercayaan yang baik atau tidak jika diujikan berulang-ulang. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika kuesioner tersebut konsistensi apabila digunakan untuk mengukur konsep dari suatu kondisi ke kondisi lain.

3.6.2 Regresi Berganda

Regresi berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara dua variabel independen atau lebih dengan satu variabel independen. Regresi berganda menggunakan model persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

A = Konstanta

B₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

= Epsilon

3.6.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen secara bersamaan. Koefisien korelasi ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yakni angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X). Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variasi X₁, X₂ terhadap variasi Y yang digunakan dengan uji koefisien determinasi berganda (R²) nilai R² mempunyai rata-rata antara 0 sampai 1 (0 ≤ R² ≤ 1). Jika nilai R² semakin besar (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, sebaliknya jika mendekati 0 maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

3.6.5 Pengaruh variabel X_1 (Kompetensi) dan X_2 (Pelatihan) terhadap Y (Kinerja Karyawan), yaitu uji t dan uji f

- Uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y). Uji t yakni pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi.
- Uji f yakni uji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Maka dari itu dapat dilakukan dengan ketentuan yaitu:
 - Jika $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
 - Jika $F^{\text{hitung}} < F^{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.6.6 Koefisien Epsilon

Koefisien epsilon yaitu kesalahan pengukuran pada variabel ,amifest untuk variabel laten Y . Adapun rumus koefisien epsilon yaitu :

$$P_y = \sqrt{1 - R^2}$$

Untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan di dasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maximum} = 5$$

$$\text{Lebar skor} = \frac{5-1}{5} = 0.85$$

Dengan demikian, kategori skor yang didapat ditentukan sebagai berikut:

- $1,0 - 1,80 =$ sangat rendah
- $1,80 - 2,60 =$ rendah
- $2,61 - 3,50 =$ sedang
- $3,41 - 4,20 =$ tinggi
- $4,21 - 5,00 =$ sangat tinggi



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Pt. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

PT. Pelabuhan Indonesia I lahir melalui berbagai perubahan bentuk usaha dan status hokum pengusahaan jasa kepelabuhan. Pada tahun 1945-1951 perusahaan berada didalam wewenang Departemen Van Scheepvaart (suatu badan peninggalan pemerintah belanda) yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhan yang dilaksanakan oleh Haven Bedrijf. Pada tahun 1952 -1959, pengelolaan pelabuhan dilaksanakan oleh jawatan pelabuhan.

Sejak tahun 1960 pengelolaan pelabuhan umum diindonesia dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara dibawah pengendalian pemerintah. Bentuk Badan Usaha Milik Negara yaitu perusahaan Negara pelabuhan yang diberi kewenangan untuk mengelola pelabuhan umum sejak tahun 1960-1993 telah mengalami beberapa perubahan, di sesuaikan dengan arah kebijaksanaan pemerintah dalam rangka menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhan yang dinamis.

Pada tahun 1960- 1963 pengelolaan pelabuhan umum dilakukan oleh Perusahaan Negara (PN) pelabuhan I-VIII berdasarkan undang-undang nomor 19 tahun 1960. Tahun 1964-1969 aspek komersial dari pengelolaan pelabuhan tetap dilakukan oleh Perusahaan Negara (PN) pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah yang disebut Port Authority. Tahun 1969-1983 pengelolaan sebagian besar

pelabuhan umum dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1969, Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan dibubarkan dan lembaga pemerintah Port Authority menjadi BPP.

Tahun 1983-1992 pengelolaan pelabuhan umum dibedakan antara pelabuhan umum yang diusahakan dan pelabuhan umum yang tidak diusahakan. Pengelolaan pelabuhan umum yang diusahakan dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) pelabuhan, sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1983. Perum Pelabuhan I merupakan salah satu dari empat perum pelabuhan di Indonesia yang mengelola pelabuhan-pelabuhan yang diusahakan dan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1983.

Tahun 1992 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tanggal 19 oktober 1991 tentang pengalihan status perusahaan pelabuhan menjadi perusahaan perseroan, maka dibentuk Perusahaan Umum Pelabuhan diubah menjadi PT. Pelabuhan Indonesia I. Sesuai akte pendirian anggaran dasar yang dibuat notaris Robert Purba,SH tanggal 02 januari 1999 sebagaimana dimuat dalam Berita Negara TI tanggal 01 november 1994 No. 87 jo tambahan Berita Negara RI tanggal 02 januari 1999 No.01.

4.2 Kegiatan Usaha PT. Pelabuhan Indonesia I

Kegiatan usaha yang dilaksanakan dalam menyelenggarakan pelayanan jasa kepelabuhan dan usaha lainnya yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan meliputi:

1. Pelaksanaan pelayanan bagi kapal, barang, penumpang dan pelayanan lainnya.
2. Pelaksanaan kegiatan pelayanan pelanggan dan pemasaran.
3. Pelaksanaan pengendalian dan pemeliharaan fasilitas, peralatan dan instalasi pelabuhan, serta pelaksanaan program pembangunan sesuai rencana induk pelabuhan.
4. Pengelolaan administrasi keuangan pada cabang pekanbaru.
5. Pelaksanaan urusan kepegawaian dan kesejahteraan, hubungan ketenagakerjaan, urusan tata usaha dan rumah tangga serta hokum dan hubungan masyarakat.
6. Pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan teknologi informasi, serta pengolahan dan penyiapan data dan informasi.
7. Pelaksanaan perusahaan jasa pemanduan, dermaga, gudang, usaha bongkar muat, terminal peti kemas, perusahaan tanah, perairan, bangunan, air, listrik serta usaha lainnya.
8. Pelaksanaan perencanaan pengadaan barang dan jasa pada cabang pelabuhan.

4.2.1 Visi dan Misi

PT. Pelabuhan Indonesia I mempunyai visi dan misi. Adapun Visi dari perusahaan adalah “menjadi nomor satu dibisnis kepelabuhan di Indonesia”. Sedangkan Misi dari perusahaan yaitu “ menyediakan jasa kepelabuhan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah”

4.3 Arti dan Makna Logo PT. Pelabuhan Indonesia I

Gambar 4.1 Logo Pelabuhan Indonesia I



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I

Berikut ini adalah arti dan makna yang terkandung dari logo PT. Pelabuhan Indonesia I:

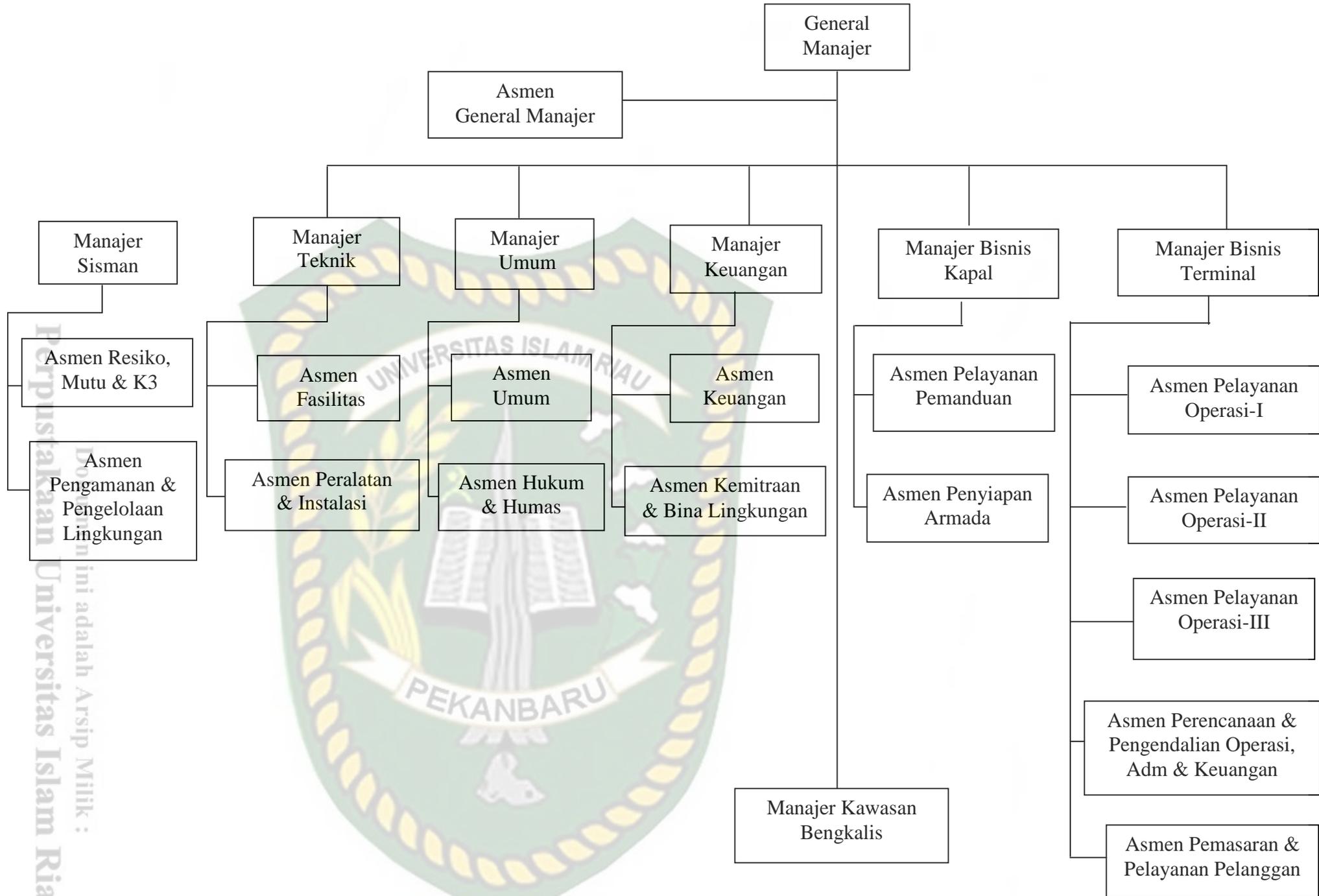
Logo ini merupakan symbol pelindo I yang bersemangat terus melakukan perubahan menjadi Global company. Seiring dengan perubahan tersebut pelindo I terus mengembangkan bisnis di bidang logistic dan kepelabuhan dengan berbasis value cipta dan nasionalisme yang menjadi semangat kerja di pelindo I. Logo ini berstruktur dasar diagonal melambangkan kedinamisan usaha pelabuhan Indonesia.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Dalam struktur organisasi terdapat kerangka yang menggambarkan wewenang, tanggung jawab dan hubungan tiap bagian yang ada didalamnya. Dalam menyusun struktur organisasi harus disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan serta sifat perusahaan agar dapat mengefisienkan dan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Adapun struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasa berada disatu tangan dan garis kewenangan pimpinan langsung kebawah. Secara sistematis struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I dapat digambarkan pada gambar 4.2

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang



Perpustakaan Universitas Islam Riau

ini adalah Arsip Milik :

4.4.1 Tugas dan Wewenang Masing-Masing Direktorat PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Berikut ini tugas dan wewenang masing-masing direksi PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai yakni:

1. General Manajer

- Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa kepelabuhan serta usaha dan pelayanan jasa lainnya secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal, bongkar muat barang dan arus penumpang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh direksi.

2. Deputi General Manajer

- Perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengkoordinasian kegiatan kepelabuhanan pada cabang pelabuhan dumai sesuai arahan/perintah yang diberikan oleh General Manajer.
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh General Manajer.

3. Direktur Bisnis Kapal

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan perencanaan dan pengendalian operasi pelayanan kapal, barang dengan pihak internal dan eksternal perusahaan.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian penyiapan armada.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pemasaran, penanganan keluhan pelanggan, penerapan SLA (Service Level Agreement) atau SLG (Service Level Guarantee) dan penanganan CRM.

4. Direktur Bisnis Terminal

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan bongkar muat dan penumpukan serta pelayanan operasi, pelayanan pemadam kebakaran.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pengoperasian dan perbekalan peralatan bongkar muat dan penumpukan.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan administrasi, keuangan dan kinerja usaha bongkar muat.

5. Direktur Keuangan

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian anggaran dan akuntansi.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perbendaharaan.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian KBL (Kemitraan dan Bina Lingkungan).
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian verifikasi pranota dan penotaan.

6. Direktur Teknik

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian penyiapan fasilitas, rencana induk pelabuhan dan pengelolaan lingkungan.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian penyiapan peralatan dan instalasi.

7. Direktur Teknologi Informasi

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pengoperasian dan pemeliharaan system dan teknologi informasi.

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pengumpulan, pengolahan, evaluasi serta penyajian data dan informasi.

8. Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pengelolaan dan administrasi sumber daya manusia.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan tata usaha.
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan hukum dan humas.

9. Direktur Sistem Manajemen

- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian penerapan system manajemen yang meliputi system manajemen mutu, system manajemen resiko, SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja), SML (Sistem Manajemen Lingkungan) dan ISPS Code (International Ship Port Security Code).
- Pengendalianan pelaporan KPI (key Performance Indikator).
- Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pengamatan asset pelabuhan.

10. Direktur Logistik

- Perencanaan dan pelaksanaan program kerja system logistic perusahaan.
- Pelaksanaan program kerja bidang pengadaan barang dan jasa serta gudang persediaan.
- Pelaksanaan program kerja administrasi dan ketatausahaan pengadaan barang dan jasa serta penyimpanan dan pendistribuan barang.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai, dengan menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini mengambil sampel karyawan 31 orang sebagai sampel penelitian. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, pendidikan serta masa kerja.

5.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia ialah merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya. Usia juga mempengaruhi pola pikir kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Usia dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di perusahaan biasanya adalah gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab. Berikut ini tingkat usia pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai yaitu:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Usia

No	Kategori	Frekuensi	Persentase%
1	21-30 Tahun	4	12,90
2	31-40 Tahun	18	58,06
3	41-50 Tahun	7	22,58
4	51-60 Tahun	2	6,45
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dengan tingkat usia antara 31-40 tahun yakni dengan jumlah frekuensi sebanyak 18 karyawan dengan persentase 58,06%. Sedangkan kategori usia dengan persentase kecil yakni usia 51-60 tahun yang memiliki persentase 6,45%. Maka dari itu, bahwa pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang lebih didominasi dengan kategori usia 31-40 tahun yakni sebanyak 18 karyawan, karena sudah memiliki pengalaman yang lebih bagi perusahaan.

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada sikap seseorang. Dalam perusahaan jenis kelamin seringkali dapat menjadikan perbedaan aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berikut ini untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yakni:

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	26	83,87
2	Perempuan	5	16,12
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari jenis kelamin bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 karyawan dengan persentase sebesar 83,87% dan perempuan sebanyak 5 karyawan dengan persentase sebesar 16,12%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding perempuan yang bekerja pada PT.

Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Sehingga karyawan laki-laki lebih agresif dan lebih besar pula pengharapannya dibanding dengan karyawan perempuan dalam memiliki pengharapan untuk kedepannya.

5.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangatlah penting dalam bekerja, karena akan sangat membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai memiliki tingkat pendidikan yang berbeda, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu agar lebih jelas tingkat pendidikan responden dapat dilihat berikut ini :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	15	48,38
2	D3	3	9,67
3	D4	2	6,45
4	S1	11	35,48
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 5.3, dari 31 responden terdapat 7 karyawan yang berpendidikan SMA dengan persentase 22,58%. Kemudian sebanyak 8 karyawan dengan persentase 25,80% tamatan SMK, sementara itu karyawan sebanyak 3 dengan persentase sebesar 9,67% tamatan D3, sedangkan karyawan sebanyak 2 dengan persentase 6,45% tamatan D4, dan jumlah frekuensi tertinggi sebanyak 11 dengan persentase 35,48% tamatan S1. Maka dari itu PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai lebih didominasi dengan

tamatan S1 karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak juga peluang untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

5.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang berkaitan dengan lamanya karyawan dalam suatu perusahaan. Masa kerja yang lama akan memiliki pengalaman yang lebih dibanding kan dengan rekan kerja lainnya. Semakin lama seseorang bekerja disuatu perusahaan, maka akan semakin meningkat prestasi yang akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan yang menjadi lebih baik. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja terlihat pada berikut ini:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase%
1	1-10 Tahun	22	70,96
2	11-20 Tahun	3	9,67
3	21-30 Tahun	4	12,90
4	31-40 Tahun	2	6,45
	Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masa kerja yang merupakan karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai yang bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase sebesar 70,96% sementara itu yang telah bekerja selama 11-20 tahun dengan frekuensi 3 dan persentase sebesar 9,67%, kemudian yang telah bekerja selama 21-30 tahun dengan frekuensi 4 dan persentase sebesar 12,90% selanjutnya karyawan yang telah bekerja selama 31-40 tahun dengan frekuensi 2 dan persentase 6,45%. Hal ini menunjukkan baha karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai memiliki tingkat komitmen yang cukup karena mampu bertahan selama

1-10 tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, perusahaan maupun karyawan lainnya.

5.2 Uji Validitas dan Reabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukuran dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas instrument dapat diketahui dari output pengolahan data pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0.679	0.355	Valid
	2	0.649	0.355	Valid
	3	0.545	0.355	Valid
	4	0.477	0.355	Valid
	5	0.501	0.355	Valid
	6	0.540	0.355	Valid
	7	0.670	0.355	Valid
	8	0.563	0.355	Valid
	9	0.494	0.355	Valid
	10	0.483	0.355	Valid
	11	0.503	0.355	Valid
	12	0.526	0.355	Valid
Pelatihan (X2)	13	0.452	0.355	Valid
	14	0.620	0.355	Valid
	15	0.751	0.355	Valid
	16	0.547	0.355	Valid
	17	0.491	0.355	Valid
	18	0.611	0.355	Valid
	19	0.600	0.355	Valid
	20	0.707	0.355	Valid
	21	0.707	0.355	Valid
	22	0.707	0.355	Valid
	23	0.563	0.355	Valid
	24	0.536	0.355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	25	0.524	0.355	Valid
	26	0.515	0.355	Valid
	27	0.589	0.355	Valid
	28	0.561	0.355	Valid
	29	0.465	0.355	Valid
	30	0.508	0.355	Valid
	31	0.501	0.355	Valid
	32	0.498	0.355	Valid
	33	0.586	0.355	Valid
	34	0.462	0.355	Valid
	35	0.426	0.355	Valid
	36	0.466	0.355	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Pada tabel 5.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang

signifikan, seluruh pernyataan yang diajukan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dengan demikian seluruh pernyataan yang valid layak untuk dianalisis dan akan dilakukan pengujian lebih lanjut untuk memperoleh hasil penelitian.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil yang diukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach's Alpha*, hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana hasil uji nya dapat dilihat pada tabel

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0.792	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0.835	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.739	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 . Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

5.3 Analisis kompetensi

Kompetensi yakni sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan criteria yang dijadikan acuan (Spencer Dalam Moeheriono(2014:5).

Menurut Sudarmanto, (2009:47), mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan atau karakteristik probadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

5.3.1 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan karyawan menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisisensi perusahaan. Namun, bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan yang cukup, maka pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan lancar karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

5.3.2 Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran pengetahuan ketrampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian.

Untuk mengetahui indikator mengenai pendidikan yakni:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Pendidikan Yang Dimiliki Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	13	41.90
2	Baik	15	48.40
3	Cukup	3	9.70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.7, responden yang memiliki pekerjaan yang telah sesuai dengan pendidikannya, pada PT. Pelabuhan Indonesia I yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang dengan persentase 41.9%. Sedangkan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 orang dengan persentase 48,4 %, dan sementara itu sisanya tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 9,7%. Hal ini dikarenakan, masih adanya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah yakni SMA. Sehingga dapat memiliki pengaruh pada penyelesaian pekerjaan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang didapati oleh 31 responden ini pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai berada dalam kategori baik. Hal ini karena pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai telah memiliki tingkat pendidikan yang baik dan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan. Maka dari itu, menunjukkan bahwa responden merasa jenjang pendidikan yang dimiliki mampu untuk menunjang pekerjaannya.

5.3.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yakni tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan ketrampilan yang dimilikinya. Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Untuk mengetahui indikator mengenai pengalaman kerja yakni:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	32.30
2	Baik	20	64.50
3	Cukup	1	3.20
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.8 dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pengalaman kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase 64,5%, selanjutnya dengan tanggapan responden sangat baik sebanyak 10 karyawan dengan persentase 32.3%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden dengan persentase 3,2%. Hal ini dikarenakan kurangnya karyawan memiliki pengalaman kerja dalam bekerja. Maka dari itu, dalam menghadapi suatu kondisi dan bidang pekerjaan mengalami hambatan dan masalah.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik, walaupun

ada beberapa karyawan yang tidak memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tetapi telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja dari perusahaan sebelumnya.

5.3.4 Pemahaman Karyawan Terhadap Prosedur

Pemahaman karyawan terhadap prosedur dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang paling efektif dengan biaya yang serendah-rendahnya. Apabila karyawan dapat memahami dan menjalankan prosedur pekerjaan tentunya akan dapat mempermudah karyawan dalam bekerja serta berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Untuk mengetahui indikator mengenai pemahaman karyawan terhadap prosedur yakni:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Pemahaman Karyawan Terhadap Prosedur Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	18	58,10
2	Baik	11	35,50
3	Cukup	2	6.50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.9, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang pemahaman karyawan terhadap prosedur pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan sangat baik sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 58,1%. Responden yang menyatakan baik sebanyak 11 orang dengan persentase 35,5%. Kemudian responden yang menyatakan

cukup sebanyak 2 orang dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan masih ada sebagian karyawan yang belum memahami prosedur pekerjaan yang ada diperusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa pemahaman karyawan terhadap prosedur yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori sangat baik. Dikarenakan karyawan memiliki kompetensi yang dapat digunakan dalam bekerja yang bertujuan untuk memperlancarkan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

5.3.5 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Tetapi kemauan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu perusahaan. Untuk mengetahui indikator mengenai prestasi kerja yakni:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	19.40
2	Baik	20	64.50
3	Cukup	5	16.10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang prestasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 20 orang dengan persentase 64,5%. Sementara responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang dengan persentase 19,4%. Kemudian responden yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang dengan persentase 16,1%. Hal ini dikarenakan karyawan masih ada yang belum mampu bersaing dengan karyawan lain.

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai akan berlomba-lomba dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut mendapatkan suatu penilaian yang baik dari hasil kerja.

5.3.6 Kemampuan

Kemampuan yaitu suatu potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan sikap, pengetahuan, pendidikan dan pengalaman. Dalam pekerjaan bukan hanya mengarpakan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal, serta motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

5.3.7 Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa

dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Untuk mengetahui indikator mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yakni:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	6	19.40
2	Baik	19	61.30
3	Cukup	6	19.40
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Pada tabel 5.11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang dengan persentase 19,4%. Selanjutnya responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang dengan persentase 61,3%. Dan kemudian responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang dengan persentase 19,4%. Hal ini dikarenakan, kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga kurangnya memahami informasi yang diberikan dalam penjelasan bidang pekerjaan, maka karyawan dianggap tidak berkompeten.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang didapati oleh 31 responden pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Dikarenakan karyawan sudah memiliki

kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat baik dari hasil kerja yang diselesaikan sehingga perusahaan menganggap karyawan sangat berkompeten dalam mengerjakan pekerjaannya.

5.3.8 Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan

Suatu perusahaan menginginkan tercapainya kinerja yang dilakukan karyawan dengan melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh serta karyawan pun akan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Melaksanakan tugas dengan mutu pekerjaan seperti produktivitas yang dimiliki dan apabila dilakukan karyawan dengan baik, maka karyawan akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Kompensasi tersebut dari keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Untuk mengetahui indikator mengenai kecakapan dalam menguasai pekerjaan yakni:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Kecakapan
Karyawan Dalam Menguasai Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29.00
2	Baik	21	67.70
3	Cukup	1	3.20
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.12, dapat disimpulkan hasil tanggapan responden tentang kecakapan dalam menguasai pekerjaan yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang dengan persentase 29,0%. Kemudian yang menyatakan baik sebanyak 21 orang dengan persentase 67,7%. Sementara itu yang menyatakan cukup

sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2%. Hal ini dikarenakan, karyawan tidak menganggap penting suatu pekerjaan yang diberikan. Tetapi karyawan mengakui bahwa dirinya kurang setuju dengan adanya kecakapan kerja yang dimilikinya.

Dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang kecakapan dalam menguasai pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dengan kategori baik. Dikarenakan karyawan sudah memiliki kecakapan dalam menguasai pekerjaan dengan baik dan akan berdampak terhadap pekerjaan untuk tercapainya suatu tujuan dari perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.9 Memiliki Keahlian

Dalam suatu perusahaan, karyawan harus memiliki keahlian, keterampilan, keterampilan dan pengetahuan yang menjadi dasar untuk mengerjakan tugas yang akan dibebankan kepada masing-masing karyawan tersebut. Untuk mengetahui indikator mengenai memiliki keahlian yakni:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Memiliki Keahlian Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	11	35.50
2	Baik	15	48.40
3	Cukup	5	16.10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.13, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang memiliki keahlian pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%. Kemudian yang menyatakan

sangat baik sebanyak 11 responden dengan persentase 35,5%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 5 responden dengan persentase 16,1%. Hal ini dikarenakan, kurangnya karyawan memiliki keahlian dalam bekerja. Sehingga sering mengalami hambatan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa memiliki keahlian pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga keahlian sangatlah perlu dalam bekerja agar tidak adanya kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan maka dari itu perlunya pelatihan dari perusahaan untuk mengatasi masalah.

5.3.10 Komitmen Terhadap Pekerjaan

Disuatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Kurang nya suatu perusahaan memperhatikan komitmen yang ada pada karyawannya, sehingga berdampak pada kinerja terhadap karyawan atau loyalitas menjadi berkurang. Untuk mengetahui indikator mengenai komitmen terhadap pekerjaan yakni:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Komitmen
Karyawan Terhadap Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	25,80
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	4	12,90
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.14, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang komitmen terhadap pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 61,3%. Selanjutnya dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 responden dengan persentase 25,8%. Kemudian dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup sebanyak 4 responden dengan persentase 12,9%. Hal ini dikarenakan, masih kurangnya karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebarkannya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya secara optimal sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

5.3.11 Sikap

Sikap yakni suatu pikiran, kecenderungan serta perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringkali bersifat permanen karena sulit diubah. Sikap yang dimiliki setiap individu memberikan warna tersendiri untuk seseorang bertingkah laku. Sikap juga memiliki tiga komponen penting yaitu emosi, perilaku dan kognisi. Komponen kognisi yakni semua pemikiran yang berkenaan dengan sikap. Sikap yang diambil seseorang dalam mengambil tindakan juga tergantung dari permasalahan apa yang dihadapi.

5.3.12 Percaya Diri

Percaya diri merupakan kondisi mental diri seseorang yang memberikan keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan sesuatu tindakan. Orang yang tidak mempunyai percaya diri memiliki konsep diri negatif, kurang percaya pada kemampuannya karena sering menutup diri. Untuk mengetahui indikator mengenai percaya diri yakni:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Percaya Diri
Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	25,80
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	4	12,90
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.15, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang percaya diri pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai menyatakan kategori baik sebanyak 19 responden dengan persentase sebesar 61,3%. Selanjutnya dengan tanggapan sangat baik sebanyak 8 responden dengan persentase 25,8%. Kemudian yang menyatakan kategori cukup sebanyak 4 responden dengan persentase 12,9%. Hal ini dikarenakan, masih adanya karyawan yang kurang percaya diri terhadap tugas yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa percaya diri yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Dikarenakan seluruh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan

mempunyai tingkat kepercayaan diri yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

5.3.13 Mampu Mengendalikan Emosi

Emosi merupakan suatu ekspresi normal atas berbagai hal yang terjadi dalam hidup, yang berbentuk perkataan dan ungkapan perasaan seseorang. Emosi terkadang juga muncul pada sisi positif dan negatif oleh karena itu karyawan harus dapat mengekspresikan emosi mereka dengan tepat. Untuk mengetahui indikator mengenai mampu mengendalikan emosi yakni:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Mampu Mengendalikan Emosi Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	16,10
2	Baik	24	77,40
3	Cukup	1	3,20
4	Kurang Baik	1	3,20
5	Tidak Baik	-	-
	Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.16, mengenai mampu mengendalikan emosi jawaban terbanyak adalah baik dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dengan persentase 77,4%. Sedangkan tanggapan responden yang sangat baik sebanyak 5 responden dengan persentase 16,1%. Sementara itu tanggapan responden yang cukup sebanyak 1 responden dengan persentase 3,2%. Dan juga dengan tanggapan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 1 responden dengan persentase 3,2%. Hal ini dikarenakan sebagian dari mereka masih belum bisa untuk mengendalikan emosi seperti mudah tersinggung jika sudah dalam kondisi banyak tugas yang sedang dikerjakan.

Dapat disimpulkan dari pilihan jawaban diatas bahwa para karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam mengendalikan emosi dalam kategori baik. Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik dikarenakan mempunyai pengalaman kerja pada bagian tersebut serta mampu memahami perilaku atau tindakan sebaik mungkin, agar mampu mengerjakan tugas secara ikhlas serta untuk bisa mengandalkan emosi.

5.3.14 Adanya Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi dapat membuat etos kerja menjadi lebih baik, menjadikan karyawan agar lebih disiplin akan waktu dan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki semangat kerja akan terus bekerja keras, apabila karyawan menemukan kesulitan, ia pantang putus asa dan akan meningkatkan kinerjanya. Untuk mengetahui indikator mengenai semangat kerja yang tinggi yakni:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29,00
2	Baik	22	71,00
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.17, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang semangat kerja yang tinggi yang menyatakan baik sebanyak 22 responden dengan persentase 71,0%. Sementara itu yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan persentase 29,0%.

Dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang semangat kerja yang tinggi pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam baik. sehingga dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan melaksanakan tugas dengan bersungguh-sungguh serta memiliki kemampuan. Tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, maka hasil yang didapati tidak akan baik.

5.3.15 Memiliki Kemampuan Dalam Berkomunikasi

Komunikasi bertujuan agar karyawan dapat memberikan informasi yang berisi tentang pekerjaan yang harus diselesaikan saat bekerja. Kemampuan dalam berkomunikasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai sangatlah harmonis, karena sesama karyawan mampu berkomunikasi dengan baik sehingga informasi yang diberikan tidak simpang siur. Untuk mengetahui indikator mengenai kemampuan dalam berkomunikasi yakni:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan
Dalam Berkomunikasi Dengan Rekan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	16,10
2	Baik	24	77,40
3	Cukup	2	6,50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.18, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kemampuan dalam berkomunikasi yang menyatakan baik sebanyak 24 responden dengan persentase 77,4%. Kemudian responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 responden dengan persentase 16.1%. sedangkan yang

menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan, kurangnya karyawan mampu untuk berkomunikasi antar rekan kerja disebabkan karyawan tersebut tidak ditempatkan dikantor tetapi di lapangan maka dari itu, jarang berkomunikasi dengan karyawan lain di lingkungan kantor.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan dalam berkomunikasi yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Karena karyawan telah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dan jelas. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi

Tabel 5.19 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kompetensi Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Variabel	Indikator	Skor jawaban					Total skor
		5	4	3	2	1	
Kompetensi (X1)	1. Pendidikan	13	15	3	-	-	
	Bobot Nilai	65	60	9	-	-	134
	2. Pengalaman Kerja	10	20	1	-	-	
	Bobot Nilai	50	80	3	-	-	133
	3. Pemahaman Karyawan Terhadap Prosedur	18	11	2	-	-	
	Bobot Nilai	90	44	6	-	-	140
	4. Prestasi Kerja	6	20	5	-	-	
	Bobot Nilai	30	80	15	-	-	125
	5. Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	6	19	6	-	-	
	Bobot Nilai	30	76	18	-	-	124
	6. Kecakapan Dalam Menguasai Pekerjaan	9	21	1	-	-	
	Bobot Nilai	45	84	3	-	-	132
	7. Memiliki Keahlian	11	15	5	-	-	
	Bobot Nilai	55	60	15	-	-	130
	8. Komitmen Terhadap Pekerjaan	8	19	4	-	-	
	Bobot Nilai	40	76	12	-	-	128
	9. Percaya Diri	8	19	4	-	-	
	Bobot Nilai	40	76	12	-	-	128
	10. Mampu Mengendalikan Emosi	5	24	1	1	-	
	Bobot Nilai	25	96	3	2	-	126
11. Adanya Semangat Kerja Yang Tinggi	9	22	-	-	-		
Bobot Nilai	45	88	-	-	-	133	
12. Memiliki Kemampuan Dalam Berkomunikasi	5	24	2	-	-		
Bobot Nilai	25	96	6	-	-	127	
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1560

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai tentang rekaptulasi kompetensi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai. Terdapat penilaian skor terendah pada item pertanyaan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, penyebab

Berikut ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah yakni:

$$\text{Nilai Maksimal} \Rightarrow 12 \times 5 \times 31 = 1860$$

$$\text{Nilai Minimal} \Rightarrow 12 \times 1 \times 31 = 372$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1860 - 372}{5} = \frac{1488}{5} = 297$$

Untuk mengetahui tingkat rekaptulasi kompetensi karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1560 - 1857$$

$$\text{Baik} = 1263 - 1560$$

$$\text{Cukup} = 966 - 1263$$

$$\text{Kurang Baik} = 669 - 966$$

$$\text{Tidak Baik} = 372 - 669$$

Berdasarkan hasil rekaptulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa kompetensi karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai. Kriteria penilaian dalam kategori baik dengan nilai 1560 berada diantara 1560-1857. Hal ini merupakan bahwa kompetensi karyawan yang dimiliki pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai sudah sangat baik, sehingga karyawan

diharapkan untuk memiliki tingkat kompetensi yang baik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehingga terciptanya kinerja di perusahaan.

5.5 Analisis Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan karyawan baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap serta tingkah laku karyawan. Pelatihan dilakukan bukan untuk karyawan yang baru , tetapi juga untuk karyawan yang mempunyai prestasi untuk mencapai persyaratan yang akan di promosikan.

5.5.1 Tujuan Pelatihan

Pelatihan kerja diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Tujuan pelatihan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan dan tidak dapat memecahkan masalah kinerja yang efektif, memuktakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

5.5.2 Meningkatkan Ketrampilan Kerja

Ketrampilan kerja sangatlah penting bagi karyawan karena akan menunjang tingkat kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Semakin meningkatnya ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka akan baik pula kinerja karyawannya. Dengan adanya ketrampilan kerja maka seorang karyawan dengan mudahnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui indikator mengenai meningkatkan ketrampilan kerja yakni:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Ketrampilan Kerja Dalam Melaksanakan Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	32,30
2	Baik	15	48,40
3	Cukup	6	19,40
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.20, diatas dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang meningkatkan ketrampilan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai menyatakan bahwa kategori baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 responden dengan persentase 32,3%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 6 responden dengan persentase 19,4% . Hal ini dikarenakan, mereka tidak mempunyai ketrampilan yang lebih dalam melakukan pekerjaannya dan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan standarnya saja tanpa memiliki keahlian atau ketrampilan apa yang mereka miliki.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa meningkatkan ketrampilan kerja yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai dalam kategori baik. Sehingga dengan meningkatkan ketrampilan kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih optimal, karena karyawan telah memiliki pengetahuan, ketrampilan yang baik dan tujuan perusahaan pundapat tercapai secara efektif dan efisien.

5.5.3 Meningkatkan Pemahaman Peserta

Dengan mengikuti pelatihan, karyawan akan memiliki pengetahuan, mengembangkan wawasan dan ketrampilan, peserta juga dapat memiliki pengalaman sehingga akan meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Untuk mengetahui indikator mengenai meningkatkan pemahaman peserta yakni:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Pemahaman Peserta Setelah Mengikuti Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	48,40
2	Baik	14	45,20
3	Cukup	2	6,50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.21, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang meningkatkan pemahaman peserta pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%. Kemudian yang menyatakan baik sebanyak 14 responden dengan persentase 45,2%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan, masih adanya karyawan yang belum memahami setelah mengikuti pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa meningkatkan pemahaman peserta pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Karyawan sudah bisa meningkatkan pemahaman tugas yang telah dibebankan kepada mereka setelah

mengikuti pelatihan tersebut. Karyawan juga sudah mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

5.5.4 Meningkatkan Sikap Moral

Meningkatkan sikap moral sangat diutamakan pada perusahaan seperti berbicara dan bertindak sesuai dengan aturan yang dianut oleh perusahaan. Seorang karyawan harus menjaga sikap moral dengan baik agar tidak kecewa dan tidak beranggapan negatif terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui indikator mengenai meningkatkan sikap moral yakni:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Sikap Moral Dalam Melaksanakan Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	14	45,20
2	Baik	17	54,80
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.22, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang meningkatkan sikap moral yang menyatakan baik sebanyak 17 responden dengan persentase 54,8%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 responden dengan persentase 45,2%.

Dapat disimpulkan bahwa meningkatkan sikap moral yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Maka dari itu sikap moral perlu dijaga oleh karyawan agar selalu harmonis. Sehingga dengan adanya sikap moral ini bertujuan agar perusahaan dapat tercapai dan telaksana dengan baik.

5.5.5 Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman bagi pekerjaan. Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja yang baik diharapkan para karyawan selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam bekerja yang akan membina kinerja karyawan serta efisiensi perusahaan secara maksimal. Untuk mengetahui indikator mengenai meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja yakni:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Mengikuti Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	2	6,50
2	Baik	20	64,50
3	Cukup	9	29,00
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.23, diatas dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase 64.5%. kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 responden dengan persentase 6,5%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 9 responden dengan persentase 29,0%. Hal ini dikarenakan, tidak semua karyawan dalam kondisi sehat dalam mengikuti pelatihan maupun

melakukan pekerjaan. Terkadang pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan stres, sehingga dapat mengganggu pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah penting dalam setiap langkah dalam proses pelaksanaan kerja. Bila pekerjaan tersebut berdampak negatif bagi kesehatan, maka pekerjaan dapat memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja bila dikelola dengan baik. Karyawan yang sehat memungkinkan tercapainya kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

5.5.6 Materi Pelatihan

Materi pelatihan dilakukan penyerapan dengan baik agar hasil pelatihan dapat efektif dan berguna dalam melaksanakan pekerjaan. Maka dari itu hasil pelatihan tidak akan menjamin bahwa hasil kerjanya karena penyerapan hasil pelatihan dari tiap karyawan yang berbeda.

5.5.7 Kesesuaian Materi Pelatihan Dengan Pekerjaan

Kesesuaian materi pelatihan sangatlah penting untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan serta sikap kerja karyawan yang sebagaimana diharapkan dapat dicapai. Untuk mengetahui indikator mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan yakni:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian
Materi Pelatihan Dengan Tujuan Kebutuhan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	3	9,70
2	Baik	21	67,70
3	Cukup	7	22,60
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.24, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang kesesuaian materi dengan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 67,7%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 responden dengan persentase 9,7%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 responden dengan persentase 22,6%. Hal ini dikarenakan, tidak semua materi yang diberikan akan sesuai dengan tiap bidang masing-masing karyawan, maka dari itu, perlu adanya peningkatan materi pelatihan yang lebih sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kesesuaian materi dengan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang didapati oleh 31 responden dalam kategori baik. Kesesuaian materi dengan pekerjaan dilakukan dengan cara mengidentifikasi materi-materi yang dianggap relevan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan, yang akan mengacu pada tujuan pelatihan yang direncanakan.

5.5.8 Penerapan Aplikasi

Penerapan aplikasi sangat membantu perusahaan besar yang mempunyai banyak cabang, tidak perlu bersusah payah untuk mendatangi cabang perusahaan satu persatu, dengan adanya penerapan aplikasi ini dapat menjangkau semua cabang perusahaan guna melakukan pelatihan/training untuk karyawan diperusahaan. Untuk mengetahui indikator mengenai penerapan aplikasi yakni:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Penerapan Aplikasi
Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29,00
2	Baik	20	64,50
3	Cukup	2	6,50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.25, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang penerapan aplikasi dalam pelaksanaan tugas yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase 64,5%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan persentase 29,0%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan, ada beberapa karyawan yang belum bisa menerapkan aplikasi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi dalam pelaksanaan tugas yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga penerapan aplikasi terdapat banyak manfaat

untuk perusahaan yaitu dengan menghemat waktu dan biaya serta penerapan aplikasi sangat menguntungkan bagi perusahaan.

5.5.9 Etika Kerja

Etika kerja merupakan norma-norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Etika kerja terkait dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang memiliki etika kerja yang baik, kejujuran, keterbukaan loyalitas terhadap perusahaan, kerja sama, disiplin dan tanggung jawab. Untuk mengetahui indikator mengenai etika kerja yakni:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja Yang Baik Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	12	38,70
2	Baik	14	45,20
3	Cukup	5	16,10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.26, diatas hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai bahwa menyatakan kategori baik sebanyak 14 responden dengan persentase 45,2%%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden dengan persentase 38,7%. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 responden dengan persentase 16,1%. Hal ini dikarenakan, tidak semua karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, sikap yang kurang baik seperti angkuh dan tidak mau bekerja sama dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengurangi citra perusahaan dan kinerja karyawan kurang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa etika kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dengan kategori baik. Sehingga dengan adanya etika kerja yang baik akan memiliki kejujuran, keterbukaan, loyalitas, kerja sama yang baik, disiplin serta bertanggung jawab.

5.5.10 Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, ketertiban pada peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Untuk mengetahui indikator mengenai disiplin kerja yakni:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	48,40
2	Baik	16	51,60
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.27, diatas hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai bahwa menyatakan kategori baik sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga disiplin kerja merupakan kebutuhan pokok dalam keberhasilan perusahaan maka dalam perusahaan selalu dituntut untuk disiplin terhadap pekerjaan terutama bagi karyawan.

5.5.11 Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan peserta pelatihan itu sendiri. Keberhasilan suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak hanya tergantung pada kemampuan pelatih, peserta dan fasilitas pelatihan serta metode yang dipakai.

5.5.12 Peran Partisipasi Aktif Peserta

Peran partisipasi aktif dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan. Karena karyawan dituntut secara aktif dalam menyampaikan ide-ide yang cemerlang agar karyawan dapat memajukan perusahaan tersebut. Untuk itu mengetahui indikator mengenai peran partisipasi aktif peserta yakni:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Tentang Peran Partisipasi Aktif Peserta Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	48,40
2	Baik	16	51,60
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.28, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang peran partisipasi aktif peserta yang menyatakan baik sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%.

Dapat disimpulkan bahwa peran partisipasi aktif peserta pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga peran partisipasi aktif peserta dapat dikatakan berhasil apabila peserta tersebut terjadi transformasi,

dengan cara meningkatkan kemampuan peserta dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap.

5.5.13 Sistem Diskusi

Diskusi merupakan suatu proses penglibatan dua orang atau lebih yang berinteraksi secara verbal dan saling berhadapan muka mengenai tujuan yang sudah ditentukan melalui cara tukar menukar informasi, mempertahankan atau pemecahan masalah. Untuk mengetahui indikator tentang sistem diskusi yakni:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Tentang Sistem Diskusi
Yang Diterapkan Dalam Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	15	48,40
2	Baik	16	51,60
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.28, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang sistem diskusi pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Sementara itu yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 responden dengan persentase 48,4%

Dapat disimpulkan bahwa sistem diskusi yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga dengan adanya sistem diskusi maka dengan mudahnya untuk mencari keputusan atau kesepakatan mengenai suatu persoalan yang ada di perusahaan.

5.5.14 Perencanaan Program Pelatihan

Program pelatihan yakni suatu perencanaan, cara untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individu, kelompok atau jenjang jabatan dalam suatu perusahaan. Untuk mengetahui indikator mengenai perencanaan program pelatihan yakni:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Tentang Perencanaan Program Karyawan Dalam Pelatihan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,90
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	8	25,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.30, dijelaskan bahwa tanggapan responden tentang perencanaan program pelatihan yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 61,3%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 responden dengan persentase 12,9%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 8 responden dengan persentase 25,8%. Hal ini dikarenakan tidak semua perencanaan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta metode pelatihan yang digunakan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa perencanaan program pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Dikarenakan perusahaan harus menyesuaikan metode pelatihan yang mana yang harus digunakan serta karyawan harus memahami materi tersebut dengan baik.

5.5.15 Kerja Sama

Kerja sama sangatlah penting, karena dilihat dari hakekatnya bahwa seseorang manusia tidak bisa hidup sendirian, manusia membutuhkan bantuan orang lain. Kerja sama dalam perusahaan dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki visi dan misi serta keinginan yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui indikator mengenai kerja sama yakni:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Tentang Membangun Kerja Sama
Menghasilkan Kerja Yang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	25,80
2	Baik	21	67,70
3	Cukup	2	6,50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.31. Hasil tanggapan responden tentang kerja sama pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai bahwa menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 67,7%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 dengan persentase 25,8%. Sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 2 dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan, masih adanya karyawan yang merasa bahwa dirinya bisa untuk menyelesaikan pekerjaan dengan seorang diri dan tidak memilih untuk tidak bekerja sama.

Dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga kerja sama dalam suatu perusahaan menginginkan kerja sama yang baik agar

pelatihan akan sangat diperlukan bagi kesolidaritas karyawan, pengetahuan dalam bekerja sama akan sangat berguna bagi karyawan.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

Tabel 5.32 Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Pelatihan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Variabel	Indikator	Skor jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Pelatihan (X2)	1. Meningkatkan Ketrampilan Kerja	10	15	6	-	-	
	Bobot Nilai	50	60	18	-	-	128
	2. Meningkatkan Pemahaman Peserta	15	14	2	-	-	
	Bobot Nilai	75	56	6	-	-	137
	3. Meningkatkan Sikap Moral	14	17	-	-	-	
	Bobot Nilai	70	68	-	-	-	138
	4. Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	2	20	9	-	-	
	Bobot Nilai	10	80	27	-	-	117
	5. Kesesuaian Materi Pelatihan	3	21	7			
	Bobot Nilai	15	84	21	-	-	120
	6. Penerapan Aplikasi	9	20	2	-	-	
	Bobot Nilai	45	80	6	-	-	131
	7. Etika Kerja	12	14	5	-	-	
	Bobot Nilai	60	56	15	-	-	131
	8. Disiplin Kerja	15	16	-	-	-	
	Bobot Nilai	75	64	-	-	-	139
9. Peran/Partisipasi Aktif Peserta	15	16	-	-	-		
Bobot Nilai	75	64	-	-	-	139	
10. Sistem Diskusi	15	16	-	-	-		
Bobot Nilai	75	64	-	-	-	139	
11. Perencanaan Program Pelatihan	4	19	8	-	-		
Bobot Nilai	20	76	24	-	-	120	
12. Kerja Sama	8	21	2	-	-		
Bobot Nilai	40	84	6	-	-	130	
Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1569	

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai tentang rekapulasi pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai . dapat dilihat ada skor yang terendah terdapat pada item meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dikarenakan

Berikut ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah yakni:

$$\text{Nilai Maksimal} \quad \Rightarrow 12 \times 5 \times 31 = 1860$$

$$\text{Nilai Minimal} \quad \Rightarrow 12 \times 1 \times 31 = 372$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1860 - 372}{5} = \frac{1488}{5} = 297$$

Untuk mengetahui tingkat rekapulasi pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai, maka dapat ditentukan yakni:

$$\text{Sangat Baik} \quad = 1560 - 1857$$

$$\text{Baik} \quad = 1263 - 1560$$

$$\text{Cukup} \quad = 966 - 1263$$

$$\text{Kurang Baik} \quad = 669 - 966$$

$$\text{Tidak Baik} \quad = 372 - 669$$

Berdasarkan hasil rekapulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai kriteria penilaian dalam kategori Sangat Baik dengan nilai 1569 berada diantara 1560-1857. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses pelatihan dengan baik. Dengan dilaksanakan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan dalam bekerja dengan optimal sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5.7 Analisis Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi perusahaan dengan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja saja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

5.7.1 Kualitas Kinerja

Kualitas merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan produk, orang, proses serta lingkungan yang memenuhi apa yang diharapkan. Kualitas yang diharapkan perusahaan yakni kualitas yang dimiliki oleh individu masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dan dapat bekerja dengan baik.

5.7.2 Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Kemampuan karyawan dalam bekerja merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Untuk mengetahui indikator mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja yakni:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	16,10
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	7	22,60
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.33, diketahui bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 61,3%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 responden dengan persentase 16,1%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 7 responden dengan persentase 22,6%. Hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerja disebabkan oleh faktor umur yakni 41-50 tahun. Sehingga dengan kategori umur segitu tentunya daya pikir karyawan sudah mulai berkurang. Maka dari itu dalam hal memahami akan lambat dan juga berpengaruh kepada penyelesaian kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap serta terampil, tetapi dapat memberikan hasil yang maksimal, jika karyawan tidak memiliki kemampuan hanya saja memiliki motivasi serta kecakapan maka karyawan tersebut tidak ada artinya bagi perusahaan.

5.7.3 Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja merupakan kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang. Karyawan dalam bekerja akan dituntut untuk selalu teliti dalam bekerja agar tidak adanya dampak buruk pada karyawan lain. Untuk mengetahui indikator mengenai ketelitian dalam bekerja yakni:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	4	12,90
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	8	25,80
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.34. diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 61,3%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 responden dengan persentase 12,9%. Sementara yang menyatakan cukup sebanyak 8 responden dengan persentase 25,8%. Hal ini dikarenakan, masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sehingga karyawan tersebut tidak memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa ketelitian dalam bekerja yang didapati 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus memiliki kemampuan khusus untuk meningkatkan kinerja, dengan cara memiliki ketrampilan, pengetahuan yang dimiliki agar hasil kerjanya semakin efektif dan efisien.

5.7.4 Tanggung Jawab

Dalam melakukan pekerjaan karyawan akan dituntut selalu bertanggung jawab agar memiliki sikap baik yang harus ditunjukkan oleh karyawan lainnya.

Untuk mengetahui indikator mengenai tanggung jawab yakni:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Karyawan
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	7	22,60
2	Baik	19	61,30
3	Cukup	5	16,10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.35, diketahui tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 19 responden dengan persentase 61,3%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 responden dengan persentase 22,6%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 5 responden dengan persentase 16,1%. Hal ini dikarenakan, karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan berjalan sesuai dengan keinginan maka perlu diperhatikan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan

5.7.5 Ketetapan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan tugas akan dibebankan perusahaan untuk menyelesaikan tepat waktu. Agar waktu yang dipergunakan untuk bekerja dan pekerjaan yang diberikan lebih optimal. Namun, jika dalam menyelesaikan tugas banyak bermain maka hasil yang diberikan tidak sesuai dengan standar

kerja yang telah ditentukan. Untuk mengetahui indikator mengenai ketetapan waktu yakni:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Tentang Ketetapan Waktu Karyawan
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	13	41,90
2	Baik	16	51,60
3	Cukup	2	6,50
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.36 diketahui tanggapan responden mengenai ketetapan waktu yang menyatakan baik sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 responden dengan persentase 41,9%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 2 responden dengan persentase 6,5%. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa ketetapan waktu yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. karena, karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.7.6 Kuantitas Karyawan

Kuantitas merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka sehingga kuantitas kerja yang dilaksanakan seorang karyawan dalam suatu periode tertentu diketahui

dari hasil kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya

5.7.7 Hasil Kerja Yang Baik

Hasil kerja yang baik merupakan suatu kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik apabila karyawan memiliki kemampuan, tanggung jawab serta keahlian agar mencapai tujuan perusahaan yang akan membawa kemajuan yang menguntungkan perusahaan. Untuk mengetahui indikator mengenai hasil kerja yang baik yakni:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Baik
Dalam Menyelesaikan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	10	32,30
2	Baik	21	67,70
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.37, diketahui bahwa hasil kerja yang baik yang menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 67,7%. Sementara itu yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 dengan persentase 32,3%.

Dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang baik pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Dengan hasil kerja yang diperoleh karyawan mampu meningkatkan kinerja yang baik, maka hal ini dibuktikan bahwa tingkat kemampuan dan keahlian seorang karyawan membuat karyawan harus konsisten dengan hasil kerja yang diperolehnya

sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk dapat memiliki hasil kerja yang tinggi..

5.7.8 Mencapai Target

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukur kinerja karyawan adalah karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, maka dari itu waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui indikator mengenai mencapai target yakni:

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Mencapai Target
Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	11	35,50
2	Baik	17	54,80
3	Cukup	3	9,70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.38, diketahui responden mengenai mencapai target yang menyatakan baik sebanyak 17 responden dengan persentase 54,8%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 responden dengan persentase 35,5%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden dengan persentase 9,7%. Hal ini dikarenakan, beberapa karyawan tidak dapat menghasilkan kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa mencapai target yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. dikarenakan karyawan telah menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien

serta bertanggung jawab. Jika perusahaan tidak memiliki target maka semua pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan tidak adanya memberi efek positif terhadap karyawan.

5.7.9 Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang nyaman dapat mendukung pekerjaan untuk menjalankan aktivitas dengan baik. Untuk mengetahui indikator mengenai kondisi pekerjaan yakni:

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Tentang Kondisi Pekerjaan Yang Ada Diperusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	5	15,10
2	Baik	20	64,50
3	Cukup	6	19,40
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
	Total	31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.39, diketahui bahwa kondisi pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase 64,5%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 responden dengan persentase 15,1%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 6 dengan persentase 19,4%. Hal ini dikarenakan, kondisi perusahaan sudah baik tetapi ada yang harus diperbaiki yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik.

kondisi pekerjaan yang dilakukan dalam kategori baik dan dapat untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan.

5.7.10 Proses Kerja Karyawan

Proses kerja karyawan dilihat dari skill atau keahlian yang dimilikinya. Proses kerja karyawan ini bertujuan apakah kinerja karyawan berjalan dengan baik atau tidak. Tetapi proses kerja karyawan tidak sepenuhnya maksimal dikarenakan ada beberapa faktor yang membuat karyawan tidak melakukan dengan maksimal. Untuk mengetahui indikator mengenai proses kerja karyawan yakni:

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja Karyawan
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29,00
2	Baik	21	67,70
3	Cukup	1	3,20
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.40, diketahui bahwa proses kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia yang menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 67,7%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan persentase 29,0%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden dengan persentase 3,2%. Hal ini dikarenakan, proses kerja karyawan kurang diminati atau kurang menarik karena terlalu monoton sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Dapat disimpulkan bahwa proses kerja karyawan yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan berjalan maksimal dan mendapatkan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan,

5.7.11 Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu dilakukan dengan baik agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dimilikinya.

5.7.12 Ketaatan Dalam Bekerja

Ketaatan dalam bekerja dilihat dari disiplin kerja karyawan serta hasil kerja karyawan. Tujuan dari ketaatan yakni untuk membentuk jati diri seorang karyawan yang bertanggung jawab. Untuk mengetahui indikator mengenai ketaatan dalam bekerja yakni:

Tabel 5.41

Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Karyawan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	12	38,70
2	Baik	16	51,60
3	Cukup	3	9,70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.41. diketahui bahwa tanggapan responden tentang ketaatan dalam bekerja yang menyatakan baik sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden dengan persentase 38,7%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden dengan persentase 9,7%. Hal ini dikarenakan, masih

adanya karyawan yang tidak patuh terhadap aturan yang telah diberikan seperti masih adanya karyawan yang terlambat.

Dapat disimpulkan bahwa ketaatan dalam bekerja yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga dalam menjalankan tugas atau perintah yang diberikan oleh perusahaan, karyawan harus mampu serta sigap. Dengan adanya ketaatan terhadap aturan pekerjaan, maka menunjukkan kedisiplinan terhadap lingkungan kerja dan atasan.

5.7.13 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Karyawan dalam mengambil keputusan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan dengan benar, maka dari itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Untuk mengetahui indikator mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yakni:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29,00
2	Baik	21	67,70
3	Cukup	1	3,20
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber: Data Olahan 2019

Dari tabel 5.42, diketahui bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 67,7%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan

persentase 29,0%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 1 responden dengan persentase 3,2%. Hal ini dikarenakan, ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sehingga sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memiliki kuantitas kerja yang baik .

Dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.7.14 Mematuhi Jam Kerja

Jam kerja adalah durasi waktu melakukan pekerjaan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk menaati aturan tentang penetapan jam kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui indikator mengenai mematuhi jam kerja yakni:

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Tentang Mematuhi Jam Kerja Yang Ditetapkan Dalam Sutu Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	9	29,00
2	Baik	18	58,10
3	Cukup	4	12,90
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.43, diketahui bahwa mematuhi jam kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang menyatakan baik sebanyak 18 responden dengan

persentase 58,1%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 responden dengan persentase 29,0%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 4 dengan persentase 12,9%. Hal ini dikarenakan, ada beberapa karyawan yang kurang mematuhi jam kerja seperti masih mengundur waktu masuk setelah jam makan siang.

Dapat disimpulkan bahwa mematuhi jam kerja yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan, karyawan sudah mematuhi jam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan.

5.7.15 Menyelesaikan Tugas Secara Efektif dan Efisien

Karyawan dituntut untuk dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, namun, kemampuan karyawan sangatlah terbatas dalam fisik, pengetahuan serta waktu. Untuk mengetahui indikator mengenai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien yakni:

Tabel 5.44
Tanggapan Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan
Tugas Secara Efektif dan Efisien

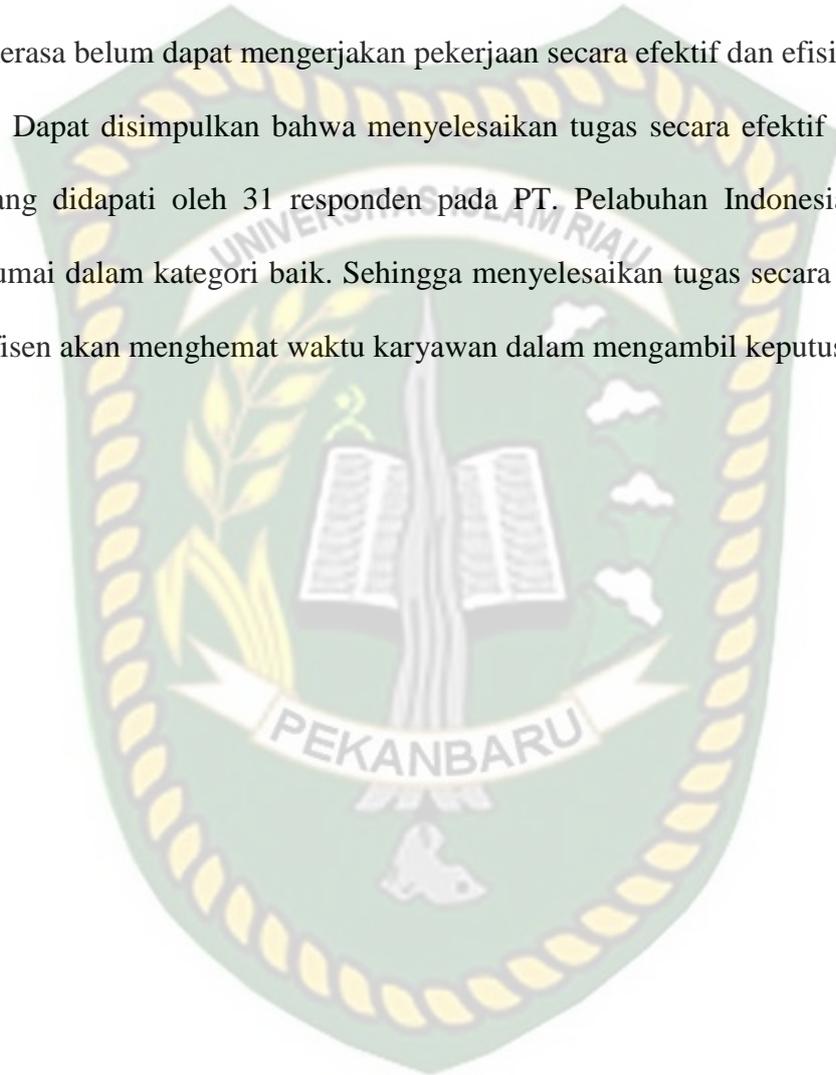
No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	25,80
2	Baik	20	64,50
3	Cukup	3	9,70
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		31	100,00

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.44, diketahui bahwa menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien yang menyatakan baik sebanyak 20 responden dengan persentase

64,5%. Kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 responden dengan persentase 25,8%. Sementara itu yang menyatakan cukup sebanyak 3 responden dengan persentase 9,7%. Hal ini dikarenakan, sebagian karyawan merasa belum dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien yang didapati oleh 31 responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam kategori baik. Sehingga menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien akan menghemat waktu karyawan dalam mengambil keputusan.



5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Tabel 5.45
Rekapitulasi Data Penelitian Tentang Kinerja Karyawan
Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

Variabel	Indikator	Skor Jawaban					Total Skor
		5	4	3	2	1	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja	5	19	7	-	-	
	Bobot Nilai	25	76	21	-	-	122
	2. Ketelitian Dalam Bekerja	4	19	8	-	-	
	Bobot Nilai	20	76	24	-	-	120
	3. Tanggung Jawab	7	19	5	-	-	
	Bobot Nilai	21	76	15	-	-	112
	4. Ketetapan Waktu	13	16	2	-	-	
	Bobot Nilai	65	64	6	-	-	135
	5. Hasil Kerja Yang Baik	10	21	-	-	-	
	Bobot Nilai	50	84	-	-	-	134
	6. Mencapai Target	11	17	3	-	-	
	Bobot Nilai	55	68	9	-	-	132
	7. Kondisi Pekerjaan	5	20	6	-	-	
	Bobot Nilai	25	80	18	-	-	123
	8. Proses Kerja Karyawan	9	21	1	-	-	
	Bobot Nilai	45	84	3	-	-	132
	9. Ketaatan Dalam Bekerja	12	16	3	-	-	
	Bobot Nilai	60	64	9	-	-	133
	10. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	9	21	1	-	-	
	Bobot Nilai	45	84	3	-	-	132
11. Mematuhi Jam Kerja	9	18	4	-	-		
Bobot Nilai	45	72	12	-	-	129	
12. Menyelesaikan Tugas Secara Efektif Dan Efisien	8	20	3	-	-		
Bobot Nilai	40	80	9	-	-	129	
Total Bobot Skor				-	-	1533	

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi kinerja karyawa PT. Pelabuhan Indonesia I cabang dumai. Dapat dilihat adanya penilaian skor terendah pada item tanggung jawab. Adapun jumlah total skor sebesar 1533.

Berikut dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal dan nilai minimal yakni:

$$\text{Nilai maksimal} \quad \Rightarrow 12 \times 5 \times 31 = 1860$$

$$\text{Nilai minimal} \quad \Rightarrow 12 \times 1 \times 31 = 372$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1860 - 372}{5} = \frac{1488}{5} = 297$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} \quad = 1560 - 1857$$

$$\text{Baik} \quad = 1263 - 1560$$

$$\text{Cukup} \quad = 966 - 1263$$

$$\text{Kurang Baik} \quad = 669 - 966$$

$$\text{Tidak Baik} \quad = 372 - 669$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Kriteria penilaian dalam kategori Baik dengan nilai 1533 berada diantara 1263-1560. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang dihasilkan baik serta memuaskan perusahaan, namun harus memajukan perusahaan dengan kinerja yang telah dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

5.9 Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai

5.9.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara Kompetensi, Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, maka dari itu untuk memprediksikan nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut ini hasil dari analisis regresi linier berganda yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS versi 22.

Tabel 5.46
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,197	4,877		1,681	,104
Kompetensi	,416	,132	,448	3,159	,004
Pelatihan	,410	,123	,472	3,328	,002

Sumber : Data Olahan 2019

Dari hasil SPSS versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linier berganda yakni:

$$Y = 8,197 + 0,416(X1) + 0,410(X2) +$$

Adapun uraian tersebut sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,197. Artinya jika variabel independen (Kompetensi dan Pelatihan) = 0 maka variabel Y (Kinerja) sebesar 8,197.

2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,416. Artinya jika variabel independen lain (Pelatihan) nilainya tetap dan Kompetensi karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya antara Kompetensi dan Pelatihan memiliki pengaruh hubungan yang positif, semakin meningkat Kompetensi karyawan, maka Kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Koefisien regresi Pelatihan (X2) sebesar 0,410 satuan. Artinya jika variabel independen lainnya (Kompetensi) nilainya tetap dan Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Pelatihan mengalami peningkatan sebesar 0,410 satuan. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi pengaruh hubungan yang positif antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan. Semakin meningkat Pelatihan yang diberikan maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula.

5.9.2 Koefisien Determinasi (R^2) Dan Koefisien Korelasi (r)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yakni Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) dalam menggambarkan variabel dependennya yakni Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan hubungan terjadi antara variabel independen dengan variabel dependennya. Dapat dilihat pada tabel yakni:

Tabel 5.47
Koefisien Determinasi Dan Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,706	1,96174

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan dari lampiran SPSS versi 22, bahwa hasil secara keseluruhan penelitian variabel terikat (Kinerja Karyawan) sangat kuat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 72,6%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebesar 27,4%. Artinya Kompetensi yang dimiliki sangat baik dan Pelatihan yang diberikan dapat dimanfaatkan dengan baik serta mampu meningkatkan Kinerja Karyawan untuk memaksimalkan pekerjaan yang diberikan.

Dari tabel 5.49 diperoleh nilai $\text{adj.}R^2$ sebesar 0,706. Hal ini menunjukkan bahwa 70,6% perubahan pada kinerja karyawan ditentukan oleh variabel bebas yakni Kompetensi dan Pelatihan. Sedangkan 29,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.9.3 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen yakni Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2) secara parsial maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Analisis ini dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung yakni:

Tabel 5. 48
Uji T (Parsial)

Variabel Independen	T-Hitung	T-Tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	3,159	2,048	0,004	Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
Pelatihan (X2)	3,328	2,048	0,002	Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan dari tabel 5,50, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel X1, t-hitung yakni sebesar 3,159 sedangkan t-tabel yakni sebesar 2,048. Karena t-hitung 3,159 > t-tabel 2,048 maka dari itu hipotesis pertama (H₁) berpengaruh signifikan. Dengan demikian variabel X1 Kompetensi berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk variabel X2, t-hitung yakni sebesar 3,328 sedangkan t-tabel yakni sebesar 2,048. Karena t-hitung 3,328 > t-tabel 2,048 maka dari itu hipotesis kedua (H₂) berpengaruh signifikan. Dengan demikian variabel X2 Pelatihan berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T\text{-tabel} &= t (a/2:n-k-1) \\
 &= t (0,05/2:31-2-1) \\
 &= t (0,025/2:28) = 2,048
 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

$$k = \text{jumlah variabel bebas (X1 \& X2)}$$

$$= 0,05$$

1. Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

Variabel yang besar pengaruhnya terhadap Kinerja adalah variabel X2 yakni nilai t-hitung untuk X2 sebesar 3,328 > t-hitung X1 sebesar 3,159. Maka pelatihan merupakan yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yakni Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai.

5.9.4 Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya yakni:

Tabel 5.49
Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284,954	2	142,477	37,022	,000 ^b
Residual	107,755	28	3,848		
Total	392,710	30			

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil Uji F secara simultan, maka diperoleh nilai f-hitung = 37,022 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan f-tabel = 3,33. Nilai f-hitung > f-tabel (37,022 > 3,33) dan tingkat signifikan (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Pelatihan

secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Adapun nilai f-tabel yakni:

$$\begin{aligned} F\text{-tabel} &= f(k:n-k) \\ &= (2:31-2) \\ &= (2:29) \\ &= 3,33 \end{aligned}$$

Keterangan : k= jumlah variabel bebas (X1&x2)

n= jumlah sampel

5.9.5 Epsilon (Koefisien Pengganggu)

Epsilon merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Dari variabel Kompetensi dan Pelatihan yang telah penulis kemukakan diatas, adapun besarnya variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - 0,852}$$

$$Py = 0,148$$

Dari perhitungan diatas diperoleh koefisien pengganggu sebesar 0,148 atau sebesar 14,8. Dengan demikian berarti 14,8% kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.10 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yang kemudian dibuktikan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 173 orang dengan sampel sebanyak 31 responden bagian bisnis terminal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Kemudian Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Hal ini dilihat melalui r -hitung $>$ r -tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel=0,355.

Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan kompetensi $0,004 < 0,005$ serta Pelatihan $0,002 < 0,005$ sehingga hasil yang diperoleh Kompetensi dan Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Dilihat dari hasil uji t , diketahui bahwa kedua variabel bebas (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yakni untuk variabel kompetensi X_1 dengan nilai $t_{hitung} 3,159 > t_{tabel} 2,048$ serta tingkat signifikan dibawah $0,004 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pelatihan X_2 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta tingkat signifikan dibawah $0,002 < 0,005$ dimana penjelasan

tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uji f, Kompetensi dan Pelatihan secara simultan dan juga positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Hal ini dilihat melalui uji f dengan nilai $f_{hitung} 37,022 > f_{tabel} 3,33$ dan tingkat yang signifikan dibawah 0,05 yakni 0,000. Kemudian dari hasil uji t dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan dan juga positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2 diketahui *Rsquare* sebesar 0,726 atau 72,6% pada variabel independen Kompetensi dan Pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan. Sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Maksudnya ialah Kompetensi yang dimiliki sangat baik dan Pelatihan yang diberikan dapat dimanfaatkan dengan baik dan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dalam memaksimalkan tugas yang diberikan kepada karyawan.

Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Karyawan, dengan kompetensi yang dimiliki karyawan sangat baik akan cenderung dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih bagus dan baik. Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan, dengan Pelatihan yang besar dan mudah akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang lebih bagus dan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa Kompetensi pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai harus memiliki kompetensi, karena dengan memiliki kompetensi maka karyawan akan dianggap layak dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Terdapat tiga item yakni pengetahuan, kemampuan serta sikap. Pengetahuan dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, agar itu bisa tercapai maka karyawan harus mampu memahami berbagai bentuk permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab permasalahan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik perlu memerhatikan tentang sifat pengendalian emosi karyawan dalam situasi yang kondusif, dikarenakan adanya beban kerja karyawan yang tinggi. Maka dari itu, karyawan harus bisa mengendalikan emosi dalam pekerjaannya. Adapun sikap karyawan dalam bekerja terhadap lingkungan kantor, baik dengan atasan maupun rekan kerja sangat penting mempunyai sikap yang baik agar mempermudah dalam bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai yakni tujuan, materi dan metode pelatihan. Program pelatihan harus disusun melalui tahapan-tahapan pelatihan yang terencana dan terprogram sehingga memiliki standar mutu yang baik dan mempunyai hasil serta dampak terhadap kinerja karyawan. Proses perencanaan pelatihan mengacu pada pendekatan sistematis untuk mengembangkan program pelatihan. Adapun tujuan pelatihan yakni

memperbaiki kinerja, agar pelatihan yang terencana dan terprogram sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan akan dilatih oleh instruktur yang telah dipilih perusahaan. Adapun pelatihan yang diberikan seperti dikasih modul atau tutorial dipelajari lewat internet serta akan dibimbing oleh instruktur pelatihan.

Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai sudah sangat bagus. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan dikarenakan karyawan merupakan penggerak seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangatlah penting upaya manajemen perusahaan dalam membangun kinerja agar bisa mengambil tindakan-tindakan strategis untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan menyusun program-program pelatihan yang terencana dengan tujuan perusahaan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Pelatihan menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maksudnya ialah semakin baik tingkat kompetensi dan pelatihan yang diterapkan perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal yakni:

1. Secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dengan kompetensi yang semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai. Pengaruh positif menunjukkan adanya hubungan dua arah dengan Pelatihan yang tepat maka karyawan akan menunjukkan melalui hasil kinerjanya.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji-f, kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai dalam meningkatkan Kinerja karyawan yakni:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kompetensi pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai memiliki kelemahan yakni kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka

dari itu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja yang diselesaikan dapat menganggap karyawan sangat berkompeten dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil rekapulasi tanggapan responden mengenai pelatihan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai memiliki kelemahan yakni meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, harus lebih ditingkatkan lagi agar tidak berdampak negatif kepada karyawan, maka pekerjaan dapat memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerjaan bila dikelola dengan baik.
3. Berdasarkan hasil rekapulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I cabang Dumai memiliki kelemahan yakni tanggung jawab, maka hal tersebut harus dapat ditingkatkan lagi. Agar karyawan dalam melakukan pekerjaan harus selalu bertanggung jawab serta memiliki sikap yang baik.

Daftar Pustaka

- Abel, Marie-Helene. 2008. "*Competencies and Learning Organizational Memory*".
Journal Of Knowledge Management.
- Admodiwirio. 2003. "*Manajemen Pelatihan*". Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Ambar, Teguh, Sulistyani Dan Rosidah. 2003. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Penerbit Graham Ilmu.
- Amin, Anam, Et.Al. (2013). "*The Impact Of Employess Training On The Job Performance In Education Sector Of Pakistan*". Middle-East Journal Of Scientific Research.
- Ataunur, Ilman, dan Ariyanto, Eny. 2015. "*Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy TBK*". Tesis Program Strata2 Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Buckley , Roger And Jim Caple (2009). "*The Theory And Practice Of Trainijng (Theory & Practice Of Training)*". London: Kogan Page.
- Chan, Janis Fisher. (2010). "*Training Fundamental:Pfeiffer Essential Guides To Training Basics*". London: Pfeiffer.
- Desler, Gary. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Indeks.
- Fuad, N Dan Govur A. (2009). "*Integrated Human Resource Development*". Jakarta: Grafindo.
- Gomes, Faustisno Cardoso. 1991. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Ketiga. Yogyakarta: Adni Offset.

- Ismail, Rahmah Dan Syahida Zainal Abidin. (2010). *“Impact Of Worker’s Competence On Their Performance In The Malaysian Private Service Sector”*. Business And Economic Horizon.
- Jamali, Abdul. 2016. *“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang”*. Skripsi Program Studi Manajemen, Universitas Madura.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1991. *“Latihan dan Pengembangan Pegawai”*. Cetakan Ketujuh. Bandung, Mandar Maju.
- Noe, Raymond A. Hollenbeck, John R. Gerhart, Barry Dan Wright, Patrick. 2003. *Human Resource Management*. Mc.Graw-Hill Irwin. New York.
- Priansa, Donni Juni. 2006. *“Perencanaan Dan Pengembangan SDM”*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Robbins SP, At Al. 2006. *“Perilaku Organisasi”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Shaheen, Azara. (2013). *Employees Training And Organizational Performance: Mediation By Employees Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research And Business. Vol.5

- Sikula, Andrew F. (2001). *“Sistem Manajemen Kinerja”*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN, Yogyakarta.
- Simamora. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Spencer, Lyle, M. Jr. Dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence At Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarma, K. 2012. *“Pencapaian Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan)”*. Jurnal Dinamika Manajemen.
- Sultana, Afsan. Sobian Irum, Kamran Ahmed. Nasir Mehmood. (2012). Impact Of Training On Employee Performance: Study Of Telecommunication Sector In Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research And Business*. Vol.4.
- Sumbogo, Ario, Ignatius, Dan Diposumarto, Surip, Ngadino. 2017. *“Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Di PT. SWC”*. Skripsi Program Manajemen Dan Bisnis, Institute Teknologi Dan Bisnis.
- Surisno, Edy. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, Edy. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Fajar Interpratama Mandiri. Jakarta.

- Wang, Hsi-Kong Chin. (2007). A Study On The Relationship Among Knowledge Management, Situational Factors, Professionals' core Competencies And Job Performance-Taking The Vocational Training Centers And Employment Service Centers As Example. *The Journal Of Human Resource And Adult Learning*. Vol.3.
- Werther Jr, William B. Dan Keith Davis. (2008). *"Human Resource And Personnel Management"*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wibowo. 2007. *"Manajemen Kinerja"*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2009. *"Manajemen Kinerja"*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- William, Monci J. (2007). *"Managing Performance To Maximize Results, Performance Appraisals Is Dead. Long Live Performance Management"*. Boston: Harvard Bussines School Publishing Corporation
- Zwell, Michael. 2000. *"Creating A Culture Of Competence"*. Ew York: John Wiley&Sons,Inc