

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**ITA MARINI  
NIM 105720472614**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR OTORITAS PELABUAN UTAMA  
MAKASSAR**

**ITA MARINI  
NIM 105720472614**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memproleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **PERSEMBAHAN**

“Kepada orang tuaku yang selalu merawat mendidik dan selalu memberi dukugan.”

### **MOTTO**

“Bergegaslah : Jangan menunggu.Tidak akan pernah ada waktu yan tepat. Karna keesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus mnciptakannya.”



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar"  
Nama Mahasiswa : Ita Marini  
NO. Stambuk/NIM : 105720472614  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jengjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di teliti, di periksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018

Makassar, 29 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Muhammad Rusydi, M.Si**  
NIDN : 0031126074

**Sitti Marhumi, SE, MM**  
NIDN : 0901126906

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Ismail Rabulung, SE, MM**  
NBM : 903078  
**Muh. Nur Rasyid, SE, MM**  
NBM : 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Ita Marini**, Nim : 105720472614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H

Makassar,

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM (.....)  
2. Drs. Sultan Sarda, MM (.....)  
3. Samsul Rizal, SE., MM (.....)  
4. Sitti Marhumi, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, SE., MM**

NPM. 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ita Marini

Stambuk : 105720472614

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



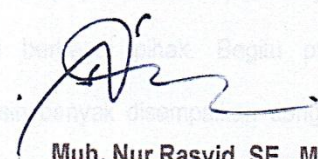
Ita Marini

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
Irfail Rasuliong, SE., MM  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen

  
Muh. Nur Rasyid, SE., MM  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakal penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Dudda (almarhum) dan ibu Norma yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruhh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak NurRasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi, M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Sitti Marhumi, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang tetap berkenang membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu. Kepada semua pihak utamanya



para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamamter Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fiiSabililHaq, FastabiqulKhairat, Wassalamu'alaikumWr.Wb*

Makassar, Agustus 2018

Penulis

## **ABSTRAK**

**ITA MARINI**, Tahun 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I MuhammadRusydi dan Pembimbing II Sitti. Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. data yang diolah adalah kuesioner yang telah diisi oleh Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Pengambilan sampel sebanyak 48 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Artinya, ketika pelatihan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

**Kata Kunci** : *Pelatihan, Kinerja Pegawai*

## ABSTRACT

**Ita Marini**, 2018. The influence of training on performance clerk at the office of the authority is the main port of makassar, theses courses faculty of economics and business management university of muhammadiyahmakassar. Guided by mentors I Muhammad Rusydi. And supervisor II of Sitti. Marhumi.

This research aims to know and analyze the effect of training on performance clerk at the office of the authority is the main port of makassar. This type of research is quantitative descriptive research. Data that is processed is a questionnaire that has been filled by employees of the office of the authority is the main port of makassar. Sampling as much as 48 respondents. Analytical techniques used in the study is a simple linear regression analysis.

the results showed that the training was a positive and significant effect on performance clerk at the office of the authority is the main port of makassar. This means that when training is improved then the employee's performance will be increased at the main harbour authority of makassar.

**Keyword:** *Training, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Pelatihan .....	7
B. Kinerja Pegawai .....	11
C. Penelitian Terdahulu.....	16
D. Kerangka Pikir .....	20
E. Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian .....	21
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variabel dan Induikator .....	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	23

F. Uji Instrumen .....	24
G. Teknik Analisis.....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>28</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	28
B. Hasil Penelitian.....	37
C. Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2 Skema Kerangka Pikir	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden	38
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	39
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	39
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pelatihan	40
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel penelitian	48
Tabel 4.9 Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana	49
Tabel 4.10 Uji Determinasi	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	53
Lampiran 2 Data Frekuensi Responden	56
Lampiran 3 DataKuesioner Variabel Penelitian	59
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	63
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas variabel Penelitian	67
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Penelitian	71
Lampiran 7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan semakin meningkat. Hal ini di karenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan didalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungannya, manakalah didukung oleh ketangguhan manusianya. Tidak dapat disangkal kebenaran pandangan yang mengatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan dalam berkarya. Kemajuan hanya akan dapat diraih apabila yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang memuaskan.

Pemimpin harus dapat mengelola sumber daya yang menjadi efektif dan efisien. Kondisi seperti ini bagian kepegawaian dituntut harus selalu menjadi pemimpin harus dapat mengelolah sumber daya-sumber daya yang efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. alam kondisi seperti ini bagian mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang diperlukan oleh suatu instansi. Disamping itu, manajemen perlu selalu menyadari bahwa investasi sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi, termasuk organisasi bisnis, dalam kondisi perekonomian yang paling yang tidak mengutungkan sekalipun.



Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Manajemen sumber manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia perusahaan memberikan pelatihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, *continued* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. (Ambarita, 2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. (Agusta dan Sutanto, 2013). Upaya untuk meningkatkan kepuasan adalah melalui pelatihan dengan suasana lingkungan kerja yang sangat baik dan gaji yang sesuai dengan perjanjian sebelumnya. Untuk mencapai kepuasan karyawan harus mendapatkan program pelatihan dan pengembangan yang memadai, untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan kerja pegawai sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk mengaktifkan kerja pada pegawai yang kurang aktif dan kreatif atau kurangnya percaya diri dari anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi.

Pentingnya pelatihan bagi pegawai bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatkan produktivitas pegawai berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang. Pelatihan pegawainya harus memperoleh pelatihan yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi atau

instansi untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan merupakan perusahaan yang menjadi subyek dalam penelitian ini.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar merupakan lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan. Sebagai organisasi atau instansi yang besar Otoritas Pelabuhan Utama Makassar harus terus menjaga eksistensinya agar perusahaan dapat tetap bertahan (*survive*) dengan cara mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) nya dengan baik karena SDM yang akan membawa arah perusahaan apakah perusahaan mampu berkembang atau tidak.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar harus melakukan pelatihan kerja terhadap pegawai Sumber Daya Manusiannya (SDM) agar karyawan dapat berkembang dapat kompeten dalam bidangnya serta dapat bersaing sehingga dapat membawa perusahaan untuk terus berkembang dengan mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Sebuah perusahaan atau instansi harus membuat kebijakan dengan kualitas pegawai yang baik. Karenanya otoritas pelabuhan utama Makassar merasa perlu mengadakan pelatihan bagi sumber daya (SDM) untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Melihat dari permasalahan di atas penulis tertarik mengangkat judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada otoritas pelabuhan utama Makassar.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada otoritas pelabuhan utama Makassar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam berinteraksi langsung dengan pegawai perusahaan.

##### **b. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat dijadikan sebagai perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber masukan bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi terhadap kerja pegawainya.

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi untuk terus mengembangkan kreativitas kerja untuk diterapkan pada otoritas pelabuhan utama Makassar maupun perusahaan lainnya dalam bidang sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pelatihan**

Pelatihan merupakan suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai, perusahaan atau instansi memberikan kompensasi sebagai balas jasa yang sesuai dengan peran dan kinerjanya. Bila kompensasi di berikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai target dengan baik, karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan mencerminkan nilai dari karya seorang pegawai dalam suatu instansi. (Diansyah dan saepul, 2017).

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usahamencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2013:213).

Seringkali terjadi pada pegawai baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan pada pegawai baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-*upgrade* untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Program pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini.

Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggungjawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang. Program-program pelatihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi atau perusahaan dan individu dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Lebih mudah manfaat-manfaat pelatihan dapat dijabarkan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. (Siagian dan Khuzaini, 2015).

Kegiatan pelatihan pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau

instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. (Siagian dan Khuzaini, 2015).

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi.

Menurut Hasibuan, (2010:75) dalam (Mashar, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain 1) Peserta; 2) Pelatih/Instruktur; 3) Fasilitas Pelatihan; 4) Kurikulum dan 5) Dana Pelatihan.

(Rivai, 2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual karyawan



yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30) dalam (mashar, 2015).

Menurut Ragawanti et al, (2016), kegiatan pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu, untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekarang yaitu pelatihan yang dilakukan guna memberikan suatu pengalaman dan pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, untuk memenuhi tuntutan jabatan lain yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memberikan suatu pengalaman dan pengetahuan di dalam dan di luar kemampuan seorang pegawai guna memenuhi tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang lain, untuk tuntutan perubahan yaitu pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi dengan perubahan metode kerja dan memaksimalkan hasil kerja, untuk memberikan dampak secara tidak langsung terhadap perusahaan.

Menurut Elnaga et al, (2016) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensimaksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. pegawai yang menjalanipelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan.

(Penelitian Tanujaya, 2015) menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut. Pertama, kualitas materi pelatihan adalah mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja. Kedua, kualitas metode pelatihan adalah keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan. Ketiga, kualitas instruktur

pelatihan adalah kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada. Keempat, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan adalah mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kelima, kualitas peserta pelatihan adalah kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh program pelatihan yang diberikan oleh manajemen instansi.

## **B. Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Pelatihan pegawai, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja pegawai. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Kasmir (2017:181)

### **Penilaian kinerja**

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk melihat hasil atau perilaku kerja karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

#### **1. Menyusun rencana kerja**

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Tujuannya adalah agar

karyawan atau pegawai mereka menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

2. Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapainya atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan atau peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi. Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan. Pengawasan juga ditunjukkan agar apa yang seharusnya dilakukan karyawan berjalan secara benar.

5. Mengendalikan

Kegiatan mengendalikan dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya. Kasmir (2017:186).

### **Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam praktiknya yang tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

## Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai yang telah ditetapkan.

### 1. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 2. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

### 4. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### 5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahnya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 6. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

8. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka, akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kasmir (2017:189).

### **Pengukuran Kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indicator mengenai criteria kinerja. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi sebagai berikut:

#### **1. Kualitas (mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### **2. Kuantitas (jumlah)**

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

#### **3. Waktu (jangka waktu)**

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

#### **4. Penekanan biaya**

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan.

## 5. Pengawasan

Hamper seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering sekali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan. Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan. Kasmir (2017:208).

### **C. Penelitian Terdahulu**

#### 1. I Wayan Mudiarta Utama (2016)

Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terhadap positif signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. (2)Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepemimpinan.(2016).

#### 2. Hadi Purnomo (2013)

Melakukan penelitian dengan judul Analisis Pelatihan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

menyimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasasenang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. (2013)

### 3. Nur Rahmah Andaya, S.Ip., M.Si, Priskila Makian (2016)

Melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International) hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2016).

### 4. Ayu Desi Indrawati (2013)

Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swastadi Kota Denpasar (Marketing PT. Ford Motor Indonesia) Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif hasil penelitian menunjukkan dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap



dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.  
(2013)

5. Wanda Febriyana (2015)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015 Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Kagepe Chakra 2015.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

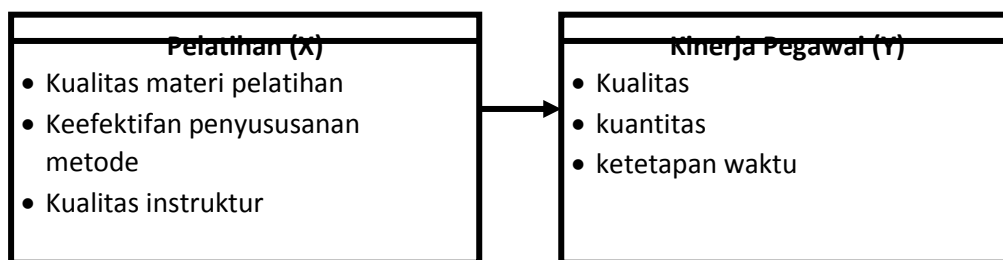
<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	I Wayan Sutya Edy Kumara I Wayan Mudiarta Utama (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat positif dengan penelitian langsung sistematis pelatihan terhadap kinerja karyawan. (2)Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hotel Satriya Cottages Kuta Bali. (3) Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepemimpinan.
2.	Hadi Purnomo (2013)	Analisis Pelatihan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung

				mempunyai pikiran untuk tidak serius dan, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar dari lokasi kerja saat ini karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan, akibat berikutnya kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3	Nur Rahmah Andaya ,S.Ip., M.Si, Priskila Makian (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif .	Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swastadi Kota DenpasarMarket ing Pt Ford Motor Indonesia)	Penelitian ini menggunakan Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan dalam penelitian ini 1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.
5	Wanda Febriyana(2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini menggunakan jenis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan

		Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015	penelitian kuantitatif	kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kagepe Chakra 2015.
--	--	---------------------------------	------------------------	---

**Tabel 2.2**

**Skema Kerangka Pikir**



**D. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil uraian diatas pada tinjauan pustaka maka dapat dirumuskan hipotesis: bahwa Pelatihan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode ini di sebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini di sebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiono, 2014:7)

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelittian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Otoritas Pelabuhan Makassar Jl. Madura No. 1 Pelabuhan Makassar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah kurang lebih 2 bulan.

#### **C. Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014: 38). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel *Independen* (bebas) adalah pelatihan (X)

Pelatihan adalah pelatihan yang dilakukan oleh Otoritas Pelabuhan Makassar terhadap karyawannya secara bertahap baik karyawan baru maupun karyawan lama.

Indikatornya : 1). kualitas materi pelatihan, 2). keefektifan metode pelatihan, 3). kualitas instruktur

2. Variabel *Dependen* (bebas) adalah kinerja karyawan (Y)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas

nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikatornya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiono, 2014: 80).

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebanyak 94 orang

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014: 81). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi pada penelitian ini digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\ &= \frac{94}{1 + 94 (0,1)^2} \\ &= \frac{94}{1,94} \\ &= 48\end{aligned}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e= Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleri.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Study literatur* mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dan mengunjungi situs-situs yang bisa dijadikan sebagai referensi
2. *Field research* (penelitian lapangan) yaitu mengadakan penelitian langsung kepada perusahaan yang ingin diteliti sebagai objek penelitian dengan cara:

### a. Observasi

(Sutrisno Hadi, 1986) dalam (Sugiono, 2014: 145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

### b. Penelitian keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan mengunjungi situs-situs yang dapat dijadikan referensi.

### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2014: 142)

Adapun teknik instrumen yang digunakan yaitu;

1. Uji Statistik Deskriptif menggunakan SPSS
2. Uji kualitas data
3. Regresi Linear Sederhana

## **F. Uji Instrumen**

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

### **a. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)

2. Jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
3. Hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's* alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau *reliable*.

### **G. Teknik Analisis**

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

#### **1. Statistik Deskriptif menggunakan SPSS**

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain: jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, lama menekuni keahlian khusus tersebut, latar belakang pendidikan, serta gelar profesional lain yang menunjang bidang keahlian. Alat analisis data ini disajikan dengan mengundang table



distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dari standar deviasi.

## 2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika  $r$  hitung negative dan  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode internal *concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut handal atau reliable.

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	: Pelatihan
X	: Kinerja Pegawai
$\alpha$	: Konstan
$\beta$	: Koefisien regresi
$\varepsilon$	: Error

Sementara itu langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu Pelatihan dengan uji determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh *adjusted R square* untuk melihat seberapa besar Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai pada kator otoritas pelabuhan utama Makassar.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Objek Penelitian**

Transportasi merupakan salah satu mata rantai jaringan distribusi barang dan mobilitas penumpang yang berkembang sangat dinamis, disamping berperan dalam mendorong dan menunjang segala aspek kehidupan baik dalam pembangunan politik, ekonomi, social, budaya maupun pertahanan keamanan. Pembangunan transportasi pada hakekatnya untuk mendukung tercapainya pembangunan nasional menuju terwujudnya kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam undang-Undang Dasar 1945.

Pelabuhan sebagai bagian dari simpul jaringan prasarana transportasi berperan sebagai salah satu mata rantai pasok logistik nasional pelabuhan memegang peran yang signifikan dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas mata rantai pasok logistik nasional. Disamping itu pelabuhan juga berfungsi sebagai pintu gerbang perdagangan domestik atau internasional. Kinerja pelabuhan yang efisien sangat berpengaruh dalam menunjang kelancaran system logistik nasional yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing komoditas Indonesia di pasar internasional. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebagai penyelenggara pelayaran kapal, barang, dan penumpang, serta menetapkan kinerja operasional pelabuhan. Pelabuhan Umum Makassar saat ini terdiri dari 3 (tiga) pangkalan utama. Yakni) ;

1. Pangkalan Soekarno (pelayanan bagi barang-barang *general cargo* dan penumpang serta barang curah)
2. Pangkalan Hatta dan Hasanuddin (terminal petikemas, dan *multipurpose*)
3. Pangkalan Paotere (pelayanan bagi kapal-kapal rakyat)

Terminal/pangkalan Soekarno dikelola oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) cabang Makassar. Terminal Soekarno pelabuhan Makassar terus meningkatkan kualitas pelayanan terminal dengan membangun terminal penumpang modern yang diresmikan pada bulan Mei tahun 2015 dengan dilengkapi fasilitas 1 unit Garbarata tercatat sepanjang tahun 2015 arus naik turun penumpang sebanyak 699.686 orang. Pangkalan Soekarno memiliki panjang dermaga 1.360 m dengan kedalaman -9 m LWS. Pangkalan ini diperuntukkan sebagai pelayanan barang-barang *general cargo* dan penumpang serta barang curah seperti semen, batu bara, tepung terigu, penampungan minyak goreng dan aspal cair. Dengan kedalaman yang dimiliki tersebut maka Pangkalan Soekarno hanya mampu melayani kapal-kapal dengan bobot 5.000-7.500 ton.

Pangkalan Hatta dibangun pada tahun 1997, memiliki panjang dermaga 1000 m dengan kedalaman minimum -12 m LWS dan dermaga pangkalan Hasanuddin sebagai dermaga *multipurpose* untuk kapal Ro-ro dengan kedalaman -5 sd -12 m LWS. Dengan kedalaman yang ada dapat melayani kapal-kapal berkapasitas maksimal 3.000 TEU's. pada tahun 2013 dilakukan perluasan dermaga Hatta seluas 150 meter persegi dari luas dermaga sebelumnya 850 meter persegi. Dengan perluasan dermaga, kapasitas muat pelabuhan petikemas diharapkan bertambah dan waktu tunggu kapal yang akan sandar dipelabuhan juga dapat dikurangi.

Komoditas antar pulau yang melalui terminal ini antara lain beras, kacang-kacangan, rotan, coklat, terigu dan jagung. Sedangkan komoditas ekspor dominan adalah coklat, hasil laut, *plywood* dan kacang mete yang di ekspor langsung ke mancanegara yakni jepang, singapura, china, korea, dan india. Dari data-data yang dihimpun, diketahui bahwa terminal petikemas ini memiliki 7 unit *container crane* dan 18 *unir rubber trye gantry crane*. Pangkalan hatta adalah pangkalan khusus untuk melayani kapal petikemas, pangkalan ini dilengkapi dengan jembatan timbang dan pintu masuk yang menjadi satu kesatuan. Pangkalan hatta khususnya diperuntukkan untuk melayani kapal petikemas, namun berfungsi juga sebagai dermaga *multipurpose*. Untuk dermaga *multipurpose* yang ada dipangkalan hatta, telah ditetapkan berdasarkan keputusan direktur jenderal perhubungan laut NO:PP.001/1/18/DJPL-15 tentang penetapan pengoperasian terminal serbaguna (*multipurpose*) pelabuhan Makassar provinsi Sulawesi selatan, dimana dalam keputusan tersebut PT. Pelindo Indonesia IV (persero) diberikan persetujuan untuk mengoperasikan terminal serbaguna (*Multipurpose*) pelabuhan Makassar sepanjang 150 m yang diperuntukkan khusus bagi kapal-kapal pengangkut barang untuk kegiatan ekspor/impor dan antar pulau.

Pangkalan paotere merupakan pangkalan yang diperuntukkan untuk melayani kapal-kapal layar phinisi atau kapal pelayaran rakyat. Pangkalan ini berlokasi terpisah dengan pangkalan soekarno dan hatta. Pangkalan paotere memiliki total panjang dermaga 525,88 m, dengan kedalaman -3 m LWS. Pangkalan paotere memiliki lapangan penumpukan seluas 7.962 m<sup>2</sup> berfungsi untuk pelanan barang umum kapal-kapal pelra.

Pembentukan Organisasi Badan Otoritas Pelabuhan (*Port Authority*) atau OP, sebagaimana diamanatkan Undang-undang pelayaran N0. 17 tahun 2008, telah disetujui. Pemerintah melalui kementerian menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi, merespon positif usulan tersebut dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237 tertanggal 7 oktober 2010. Menyusul terbitnya surat tersebut, selanjutnya pemerintah melalui kementerian perhubungan selaku pengusul kantor utama OP dan syahbandar di pelabuhan utama, yaitu di pelabuhan yakni: Tanjung priok – Jakarta, Tanjung perak – Surabaya, Belawan – Medan, dan Makassar – Sulawesi Selatan.

Dalam surat yang ditandatangani Menteri EE Mengindaan itu disebutkan, pada prinsipnya pemerintah menyetujui usulan system organisasi dan tata kerja tiga unit pelaksanaan teknis yang terdiri dari kantor otoritas pelabuhan (OP), kantor syahbandar, serta kantor unit penyelenggara pelabuhan. Surat tersebut merupakan jawaban atas surat yang disampaikan menteri perhubungan pada 6 januari dan 27 september 2010, tentang permohonan persetujuan pembentukan organisasi dan tata kerja kantor otoritas pelabuhan, kantor syahbandar dan kantor unit penyelenggara pelabuhan. Dengan terbitnya surat persetujuan tersebut, maka pihak direktur jenderal perhubungan laut kemenhub sebagai regulator teknis pelayaran nasional menetapkan nomenklatur tiga lembaga tersebut. Hal itu untuk mengganti status kantor administrator pelabuhan dan kantor pelabuhan yang selama ini menjalankan tugas pemerintah di pelabuhan. Dengan adanya kantor otoritas pelabuhan, maka posisi pemerintah sebagai regulator di pelabuhan, dan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I – IV) sebagai operator.

Pendirian OP ini ditegaskan dalam UU No. 17 tahun 2010 tentang pelayaran dan peraturan pemerintah No.61/2009 Kepelabuhanan. Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Unit penyelenggara pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, pengawasan kegiatan kepelabuhanan, dan pemberian pelayanan jasa kepelabuhanan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial. Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran. Penetapan kantor OP dan kantor syahbandar sekaligus akan memisahkan fungsi syahbandar yang selama ini berada di dalam lingkungan kantor administrator pelabuhan. Pejabat yang mengisi ketiga UPT tersebut berasal pejabat pemerintah.

## **2. Visi dan Misi**

### **Visi**

Terselenggaranya pelabuhan yang kondusif, efektif, efisien dan berdaya saing tinggi dalam menunjang perekonomian nasional di Era Globalisasi.

### **Misi**

- 1) *Menjamin* keamanan, ketertiban, dan kelancaran arus barang serta kelestarian lingkungan pelabuhan;
- 2) Mewujudkan standar kinerja operasional pelabuhan sesuai dengan kondisi fasilitas terminal;

- 3) Menyediakan infrastruktur pokok dan fasilitas penunjang pelabuhan sesuai dengan kebutuhan;
- 4) Mewujudkan tata guna lahan daratan dan perairan sesuai rencana induk pelabuhan dan DLKr/DLKp.

### **3. Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **a) Tugas dan Tanggung jawab**

- 1) Menyediakan lahan daratan dan perairan pelabuhan;
- 2) Menyediakan dan memelihara penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, dan jaringan jalan;
- 3) Menyediakan dan memelihara sarana bantu navigasi pelayaran;
- 4) Menjamin keamanan dan ketertiban di pelabuhan;
- 5) Menjamin dan memelihara kelestarian lingkungan di pelabuhan;
- 6) Menyusun rencana induk pelabuhan (RIP) serta DLKr dan DLKp;
- 7) Mengusulkan tariff untuk ditetapkan menteri;
- 8) Menjamin kelancaran arus barang;
- 9) Melaksanakan kegiatan penyediaan dan/atau pelayaran jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh BUP.

#### **b) Wewenang**

- 1) Mengatur dan mengawasi penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan;
- 2) Mengawasi penggunaan DLKr dan DLKp;
- 3) Mengatur lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal;



- 4) Menetapkan standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.

**c) Peran**

Sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi atau bentuk lainnya kepada BUP untuk melakukan kegiatan perusahaan di pelabuhan yang tuangkandalam perjanjian.

**d) Fungsi**

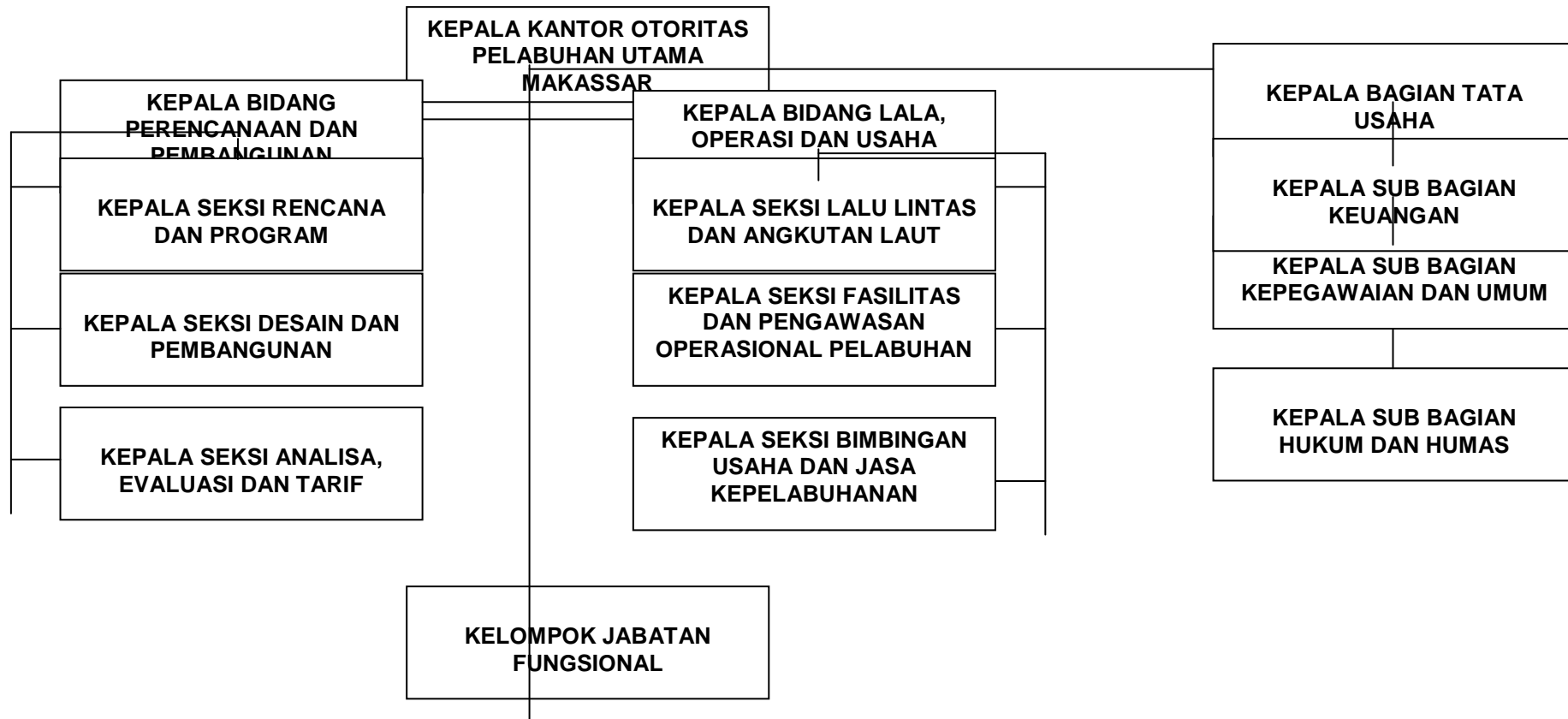
- 1) Penyusunan rencana kerja, program dan desain, analisa dan evaluasi penyediaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta penyediaan dan pemeliharaan fasilitas pelabuhan, penahan gelombang, pengerukan kolam pelabuhan dan alur pelayaran, reklamasi serta jaringan jalan dan sarana bantu navigasi pelayaran, sarana dan prasarana jasa kepelabuhanan;
- 2) Penyusunan rencana induk pelabuhan (RIP), daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan kepentingan (DLKp) pelabuhan;
- 3) Penyusunan dan pengusulan tarif untuk ditetapkan oleh menteri atas penggunaan perairan dan daratan, fasilitas pelabuhan serta jasa kepelabuhanan yang disediakan oleh kantor otoritas pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) Pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkatan laut serta penjaminan kelancaran arus barang dipelabuhan;
- 5) Pelaksanaan pengaturan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan, fasilitas dan pengoperasian pelabuhan, daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan kepentingan (DLKp) pelabuhan serta keamanan dan ketertiban dipelabuhan;

- 6) Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan pelabuhan;
- 7) Pelaksanaan peran sebagai wakil pemerintah dalam pemberian konsensi atau bentuk lainnya kepada badan usaha pelabuhan untuk melakukan kegiatan pengusaha di pelabuhan;
- 8) Pelaksanaan pembinaan usaha dan penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang disediakan oleh badan usaha pelabuhan, dan
- 9) Pengelolaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan masyarakat.

# STRUKTUR ORGANISASI

## KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASAR

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 35 Tahun 2012



## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dalam penelitian ini, data yang diambil sebesar 48 responden.

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor otoritas pelabuhan utama makassar, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

#### 1) Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	34	70.8 %
2	Perempuan	14	29.2 %
	<b>Total</b>	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 34 orang (70.8%), dan 14 orang (29.2) berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaanyang umumnya memerlukan keterampilan

teknik mengoperasikan mesin dan peralatan berat,sehinningga laki-laki lebih tepat dan berpeluang untuk jenis pekerjaan tersebut. Pegawai perempuan umumnya ditempatkan di bagian *quality, finishing*, dan pekerjaan yang bersifat administratif.

2) Usia

**Tabel 4.2**

**Tingkat Usia Responden**

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase %
1	20-30 tahun	10	20.8 %
2	31-40 tahun	19	39.6 %
3	41-50 tahun	15	31.3 %
4	Diatas 51 tahun	4	8.3 %
	<b>Total</b>	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 10 responden (20.8%) dengan tingkat usia 20-30 tahun, 19 responden (39.6%) dengan tingkat usia 31-40 tahun, 15 responden (31.3%) dengan tingkat usia 41-50 tahun, dan 4 responden (8.3%) dengan tingkat usia diatas 51 tahun.

3) Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SMA	7	14.6 %
2	S1	25	52.1 %
3	S2	16	33.3%
	<b>Total</b>	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 16 responden (33.3%) dengan tingkat pendidikan SMA, 25 responden (52.1%) dengan tingkat pendidikan Strata I, dan 7 responden (14.6%) dengan tingkat pendidikan Strata II.

#### 4) Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	0-5 tahun	5	10.4 %
2	6-10 tahun	26	54.2 %
3	11-15 tahun	13	27.1 %
4	16-20 tahun	3	6.3 %
5	Diatas 21 tahun	1	2.1 %
	<b>Total</b>	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 5 responden (10,4%) dengan masa kerja 0-5 tahun, 26 responden (54.2%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 13 responden (27.1%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 3 responden (6.3) dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 1 responden (2.1%) dengan masa kerja diatas 21 tahun.

## 2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu pelatihan (X), dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 48 orang.

### 1) Deskripsi Variabel Pelatihan

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai pelatihan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Pelatihan**

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.1458	4	0,874	1	5	0,766	199
X2	3.9167	3	0,820	1	5	0,674	188
X3	3.8958	3	0,881	1	5	0,776	187
X4	4.0833	4	0,871	1	5	0,759	196
X5	4.0625	4	0,954	1	5	0,911	195
X6	3.7500	3	0,933	1	5	0,872	180
X7	3.7917	3	0,988	1	5	0,977	182
X8	3.4792	3	0,989	1	5	0,978	167
X9	3.5208	3	1,091	1	5	1,191	169
X10	3.9583	3	1,009	1	5	1,020	142

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat keahlian narasumber dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 199 dengan mean 4,1458 standar deviation 0,874 dan variance 0,766.
2. Kemampuan narasumber dalam mengefektifkan waktu penyampaian materi. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 188 dengan mean 3,9167 standar deviation 0,820 dan variance 0,674.

3. Tingkat kesesuaian materi peatihan dengan kebutuhan kerja pegawai. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 187 dengan mean 3.8958 standar deviation 0,881 dan variance 0,776.
4. Tingkat ketetapan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 196 dengan mean 4.0833 standar deviation 0,871 dan variance 0,759.
5. Kecakapan waktu yang yang diberikan untuk memahami materi pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 195 dengan mean 4.0625 standar deviation 0,954 dan variance 0,911.
6. Tingkat kesesuaian fasilitas penunjang program pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 180 dengan mean 3,7500 standar deviation 0,933 dan variance 0,872.
7. Peningkatan loyalitas dan komiten peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 182 dengan mean 3,7917 standar deviation 0,988 dan variance 0,977.
8. Tingkat ketelitian setelah mengikuti pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 167 dengan mean 3,4792 standar deviation 0,989 dan variance 0,978.
9. Tingkat prestasi kerja setelah peserta mengikuti pelatihan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 169 dengan mean 3,5208 standar deviation 1,091 dan variance 1,191.
10. Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 1 dan sum 142 dengan mean 3,9583 standar deviation 0,009 dan variance 1,020.



## 2) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Pelatihan Pegawai**

Deskripsi	Mean	Median	Std deviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	4.3958	4	0.791	2	5	0.627	211
Y2	4.0833	4	0.678	2	5	0.461	192
Y3	4.0426	4	0.858	2	5	0.737	190
Y4	3.7500	3	0.910	2	5	0.830	180
Y5	3.6667	3	0.833	2	5	0.695	176
Y6	3.8542	3	0.989	2	5	0.978	185
Y7	3.6667	3	0.883	2	5	0.780	176
Y8	3.5625	3	0.822	2	5	0.677	171
Y9	3.0000	3	0.875	1	4	0.766	144
Y10	2.7500	2	0,729	1	4	0.532	144

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih baik. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 211 dengan mean 4,3958, standar deviation 0,791 dan variance 0,627.
2. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai yang di targetkan di perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 192 dengan mean 4.0833, standar deviation 0,678 dan variance 0,461.

3. Pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 190 dengan mean 4.0426, standar deviation 0,858 dan variance 0.737.
4. Hasil kerja pegawai tidak mengecewakan perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 180 dengan mean 3.7500, standar deviation 0,910 dan variance 0.830.
5. Pegawai selalu hadir tepat waktu dikantor. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 176 dengan mean 3.6667, standar deviation 0,833 dan variance 0.695.
6. Pegawai dapat membagi waktu dengan baik saat istirahat dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 185 dengan mean 3.8542, standar deviation 0,989 dan variance 0.978.
7. Kinerja pegawai meningkat. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 176 dengan mean 3.6667, standar deviation 0,883 dan variance 0.780.
8. Pegawai kompeten dalam bekerja. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 171 dengan mean 3.5625, standar deviation 0,822 dan variance 0.677.
9. Pegawai memahami dengan baik setiap pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 144 dengan mean 3,0000, standar deviation 0,875 dan variance 0.766.
10. Kinerja pegawai meningkatkan citra perusahaan. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 144 dengan mean 2,7500, standar deviation 0,729 dan variance 0.532.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a) Uji Validitas

Pengujian validitas instrument, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik (  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ) maka instrument tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah  $N-2 = 48-2=46$  dengan taraf signifikan 1%. Dengan demikian maka berdasarkan pengujian validitas instrument, nilai *Coreccted Item-Total Correlation* bernilai positif dan diatas nila r tabel 0.2403 yang artinya semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas variabel Pelatihan (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat di uraikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7**

#### Uji Validitas

Instrument Variabel	Question	r-hitung	r-tabel	Keterangan
PELATIHAN (X)	X1	0.742	0.2403	Valid
	X2	0.654	0.2403	Valid
	X3	0.605	0.2403	Valid
	X4	0.414	0.2403	Valid
	X5	0.475	0.2403	Valid
	X6	0.529	0.2403	Valid
	X7	0.622	0.2403	Valid
	X8	0.547	0.2403	Valid
	X9	0.418	0.2403	Valid
	X10	0.521	0.2403	Valid
KINERJA PEGAWAI	Y1	0.742	0.2403	Valid
	Y2	0.654	0.2403	Valid
	Y3	0.605	0.2403	Valid
	Y4	0.414	0.2403	Valid
	Y5	0.475	0.2403	Valid
	Y6	0.529	0.2403	Valid

(Y)	Y7	0.622	0.2403	Valid
	Y8	0.547	0.2403	Valid
	Y9	0.418	0.2403	Valid
	Y10	0.521	0.2403	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

#### b) Uji Realibilitas

Satu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) item untuk setiap variabel adalah lebih besar dari 0,60 sehingga item untuk setiap variabel adalah *reliabel*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.8**

#### Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>cronbach's alpa</i>	Batas reliabilitas	Keterangan
Pelatihan(X)	0,902	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,847	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2018

#### 4. Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable *independen* terhadap variable *dependen*.

##### a. Uji R<sup>2</sup> (Uji Determinasi)

Analisis determinasi adalah perbandingan antara variasi Y (*dependen*) yang dijelaskan oleh X (*independen*). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*.

Penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji, koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 34,8%, artinya besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Makassar adalah sebesar 34,8% dan sisanya 65,2% ditentukan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9**

**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.334	4.43164	.348	.000	1.604

Predictors: (Constant), Pelatihan  
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**b. Regresi Linear Sederhana**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dan koefisien Determinasi. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0,05. Jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$ , maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai  $\text{sig} \geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 19.194 + 0.465X$$

Dimana:

X : Pelatihan

Y : Kinerja Pegawai

$\alpha$  : constan

b : Koefisien regresi

**Tabel 4.10 Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.194	3.585		5.354	.000
Pelatihan	.465	.094	.590	4.959	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang ditampilkan tabel 4.12 di atas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 19,194, artinya jika Pelatihan (X) nilainya adalah 0 maka kinerja pegawai yang terjadi 19,194.
- b. Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,465, artinya jika pelatihan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,465 satuan.

## 5. Pembahasan

Pentingnya pelatihan bagi pegawai bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan meningkatkan produktivitas pegawai berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

(Rivai, 2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan

keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan (Suryodi, 2012:30) dalam (mashar, 2015).

Otoritas Pelabuhan Makassar harus melakukan pelatihan kerja terhadap karyawan Sumber Daya Manusianya (SDM) agar karyawan dapat berkembang dan kompeten dalam bidangnya serta dapat bersaing sehingga dapat membawa perusahaan untuk terus berkembang dengan mencapai tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan harus membuat kebijakan dengan kualitas karyawan yang baik. Karenanya Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar merasa perlu mengadakan pelatihan bagi sumber daya (SDM) untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melihat dari permasalahan di atas penulis tertarik mengangkat judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja

Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar terhadap t tabel ( $4,959 > 2,00$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian sejalan kerja penelitian Utama (2016), Purnomo (2012), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar terhadap t tabel ( $4,959 > 2,00$ ) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini berarti bahwa ketika pelatihan ditingkatkan terus menerus, maka kinerja dapat meningkat.
2. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Adalah sebesar 0,590 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 34,8%, artinya besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah sebesar 34,8% dan sisanya 65,2% ditentukan oleh variabel yang tidak dimaskkan dalam penelitian ini.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

1. Bagi perusahaan hendaknya lebih melihat lagi apa yang dibutuhkan para peserta pelatihan, tujuan dan sasaran pelatihan yang ingin dicapai, pelatih atau *trainers* yang memang berkompeten di bidangnya, materi yang sesuai dengan kebutuhan dan tema pelatihan, metode benar dan tepat sehingga dapat tersampaikan dengan baik ilmu yang didapat kepada peserta selama masa pelatihan.
2. Kepada pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, hendaknya hasil pelatihan kerja yang didapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja

pegawai karena jika kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., dan Sutant, E. M. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Surabaya. *Agora* vol. 1. No. 3.
- Andayani, N. R. dan Makianl Priskila. 2016 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motifasi Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4. No. 1
- Diansyah, dan Saepul Tatang. 2017. Pengaruh dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2. PT. Bank Cimb Niaga Tbk. *Jurnal Online* . Vol. 20. No. 1
- Febriana, Wanda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015 .*E-Proceeding Of Management*. Vol.2. No.3
- Hadi, Purnomo. dan Hutomo, P. T. P. 2013. Analisis Pelatihan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan. *Jurna Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1. No. 1
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K.,Mukzam, D. M. dan Prasetya Arik. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44. No. 1
- Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kumara, I. W. S. E. dan Utama, I. W .M. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5. No. 3
- Mashar Widyawaty. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.
- Siagian, S. S. I. dan Khuzaini. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*. Vol 4. no. 9
- Sugiono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B. Alfabeta:Bandung.

# LAMPIRAN

Lampiran 1

## **KUESIONER PENELITIAN**

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”.

- **Identitas Responden**

- Nama : ..... (boleh di rahasiakan)
- Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- Usia : .....
- Pendidikan : .....
- Masa Kerja : .....

Jika yang diteliti Pegawai atau Karyawan item di atas bias diubah atau ditambahkan sesuai informasi yang dibutuhkan dari responden seperti : Masa kerja, pendidikan terakhir.

- **Pertanyaan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Pelatihan (X)		
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Tingkat keahlian narasumber dalam menyampaikan materi pada saat pelatihan	1 2 3 4 5
2	Kemampuan narasumber dalam mengefektifkan waktu penyampaian materi	1 2 3 4 5
3	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan	1 2 3 4 5
4	Tingkat ketetapan metode penelitian yang digunakan dengan penyampaian materi	1 2 3 4 5
5	Kecakapan waktu yang diberikan untuk memahami materi pelatihan	1 2 3 4 5
6	Tingkat kesediaan fasilitas penunjang program pelatihan	1 2 3 4 5
7	Peningkatan loyalitas dan komitmen peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan	1 2 3 4 5
8	Tingkat ketelitian setelah peserta mengikuti pelatihan	1 2 3 4 5
9	Tingkat prestasi kerja setelah peserta mengikuti pelatihan	1 2 3 4 5
10	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan	1 2 3 4 5

Kinerja Pegawai (Y)		
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju		
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih baik	1 2 3 4 5

2	Pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan tugas sesuai di target di instansi	1	2	3	4	5
3	Pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
4	Hasil kerja pegawai tidak mengecewakan perusahaan	1	2	3	4	5
5	Pegawai selalu hadir tepat waktu di kantor	1	2	3	4	5
6	Pegawai dapat membagi waktu dengan baik saat istirahat dalam bekerja	1	2	3	4	5
7	Kineja pegawai meningkat	1	2	3	4	5
8	Pegawai kompeten dalam bekerja	1	2	3	4	5
9	Pegawai memahami dengan baik setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
10	Kinerja karyawan meningkatkan citra perusahaan	1	2	3	4	5

### SELAMAT MENGISI DAN TERIMA KASIH

#### Lampiran 2

#### Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	20-30 tahun	S2	11-15 tahun
2	Perempuan	31-40 tahun	S2	6-10 tahun
3	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
4	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
5	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
6	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
7	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	11-15 tahun

8	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
9	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
10	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
11	Laki-laki	20-30 tahun	D3	11-15 tahun
12	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	0-5 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
14	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
15	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
16	Perempuan	31-40 tahun	S2	11-15 tahun
17	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
18	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
19	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
21	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
22	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S1	14 tahun
23	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	0-5 tahun
25	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	6-10 tahun
26	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
27	Laki-laki	41-50 tahun	S1	16-20 tahun
28	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
29	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
30	Perempuan	31-40 tahun	S2	11-15 tahun
31	Perempuan	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
32	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
33	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	16-20 tahun
34	Laki-laki	41-50 tahun	S2	Diatas 21 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
36	Laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
37	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S1	16-20 tahun
38	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun

39	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
40	Perempuan	41-50 tahun	S2	6-10 tahun
41	Perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
42	Perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
43	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	6-10 tahun
44	Perempuan	41-50 tahun	SMA	6-10 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
46	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
47	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
48	Perempuan	31-40 tahun	S2	0-5 tahun



## Frequencies

### Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Tingkat_Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.2917	38.1458	2.3542	9.8125
Std. Error of Mean		.06630	1.05479	.16169	.52055
Median		1.0000	36.5000	3.0000	10.0000
Mode		1.00	35.00	3.00	10.00
Std. Deviation		.45934	7.30779	1.12021	3.60647
Variance		.211	53.404	1.255	13.007
Range		1.00	26.00	3.00	15.00
Minimum		1.00	25.00	1.00	5.00
Maximum		2.00	51.00	4.00	20.00
Sum		62.00	1831.00	113.00	471.00

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	10	20.8	20.8	20.8
	31-40 tahun	19	39.6	39.6	60.4
	41-50 tahun	15	31.3	31.3	91.7
	Di atas 51 tahun	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	16	33.3	33.3	33.3
S1	25	52.1	52.1	85.4
S2	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 tahun	5	10.4	10.4	10.4
6-10 tahun	26	54.2	54.2	64.6
11-15 tahun	13	27.1	27.1	91.7
16-20 tahun	3	6.3	6.3	97.9
Di atas 21 tahun	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Lampiran 3

#### Daftar Kuesioner Variabel X (Pelatihan)

Responden	Jawaban Responden										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	12
3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	25
4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	27
5	5	4	4	4	3	4	3	3	2	2	34
6	5	4	5	4	4	4	4	3	2	2	37
7	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
8	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	39

9	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
11	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	38
12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	44
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
14	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	39
15	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
16	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	40
17	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	34
18	3	4	4	5	4	4	4	4	5	2	39
19	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	41
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	37
21	4	3	4	5	4	5	5	2	5	4	41
22	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
23	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	31
24	5	4	3	5	5	3	3	3	2	2	35
25	5	5	4	5	4	4	5	4	3	2	41
26	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	41
27	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	42
28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	42
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
30	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	40
33	5	5	4	4	5	5	3	4	3	2	40
34	5	3	3	4	5	3	5	5	4	2	39
35	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	43
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
39	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	43

40	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	42
41	5	3	5	4	4	4	4	2	2	2	35
42	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
43	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	34
44	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
45	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	44
46	5	5	4	4	4	4	5	4	5	2	42
47	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	42
48	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	37

**Daftar Kuesioner Variabel Y (Kinerja Pegawai)**

Responden	Jawaban Responden										Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	5	4	2	5	3	4	2	5	3	1	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	38
6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
9	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	39
10	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
11	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
13	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	34
14	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	37
15	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	37
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44

18	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
19	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	40
20	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
22	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	36
23	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
24	5	4	3	5	4	5	3	4	2	2	37
25	5	5	3	5	4	5	3	4	2	2	38
26	5	4	4	3	4	5	3	4	2	2	36
27	5	4	4	3	4	5	3	4	2	2	36
28	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	41
29	5	4	3	5	4	5	3	5	3	3	40
30	5	4	3	5	3	5	4	5	2	3	39
31	5	4	5	5	3	5	4	5	2	3	41
32	5	4	5	5	3	5	4	3	2	3	39
33	5	4	5	5	3	5	4	3	2	3	39
34	5	4	5	5	3	5	4	3	2	3	39
35	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	38
36	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	40
37	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	40
38	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	41
39	5	5	5	4	5	3	4	3	3	3	40
40	5	4	5	3	5	3	4	4	4	2	39
41	5	4	5	3	3	3	4	4	4	2	37
42	5	4	5	4	3	3	4	4	4	2	38
43	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	38
44	4	5	5	3	3	4	5	4	4	2	39
45	4	5	4	3	5	3	5	4	4	2	39
46	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	42
47	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	43
48	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	43

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel X (Pelatihan)

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Jumlah
X1	Pearson Correlation	1	.551**	.462**	.458**	.422**	.384**	.356*	.336*	.119	.055	.546**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.003	.007	.013	.020	.419	.709	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.551**	1	.458**	.426**	.333*	.500**	.240	.391**	.263	.124	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.021	.000	.100	.006	.071	.401	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.462**	.458**	1	.594**	.539**	.640**	.463**	.376**	.345*	.210	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.000	.001	.008	.016	.151	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	.458**	.426**	.594**	1	.736**	.680**	.688**	.496**	.580**	.391**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.422**	.333*	.539**	.736**	1	.710**	.668**	.756**	.560**	.378**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.003	.021	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.384**	.500**	.640**	.680**	.710**	1	.657**	.547**	.631**	.440**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pearson Correlation	.356*	.240	.463**	.688**	.668**	.657**	1	.670**	.793**	.524**	.844**

	Sig. (2-tailed)	.013	.100	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.336*	.391**	.376**	.496**	.756**	.547**	.670**	1	.631**	.361*	.771**
X8	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.008	.000	.000	.000	.000		.000	.012	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.119	.263	.345*	.580**	.560**	.631**	.793**	.631**	1	.619**	.781**
X9	Sig. (2-tailed)	.419	.071	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.055	.124	.210	.391**	.378**	.440**	.524**	.361*	.619**	1	.582**
X10	Sig. (2-tailed)	.709	.401	.151	.006	.008	.002	.000	.012	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.546**	.566**	.684**	.824**	.839**	.847**	.844**	.771**	.781**	.582**	1
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Jumlah
Y1	Pearson Correlation	1	.531**	.612**	.494**	.397**	.619**	.466**	.500**	.215	.433**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.142	.002	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.531**	1	.473**	.413**	.464**	.367*	.402**	.371**	.465**	.301*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.004	.001	.010	.005	.009	.001	.038	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.612**	.473**	1	.268	.291*	.286	.616**	.272	.401**	.361*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.068	.047	.051	.000	.065	.005	.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.494**	.413**	.268	1	.168	.525**	.079	.362*	-.053	.288*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.068		.253	.000	.592	.011	.719	.047	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.397**	.464**	.291*	.168	1	.301*	.453**	.217	.321*	.280	.587**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.047	.253		.038	.001	.138	.026	.054	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.619**	.367*	.286	.525**	.301*	1	.357*	.443**	-.049	.302*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.051	.000	.038		.013	.002	.740	.037	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.466**	.402**	.616**	.079	.453**	.357*	1	.410**	.495**	.396**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.592	.001	.013		.004	.000	.005	.000



	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.500**	.371**	.272	.362*	.217	.443**	.410**	1	.384**	.275	.645**
Y8	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.065	.011	.138	.002	.004		.007	.059	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.215	.465**	.401**	-.053	.321*	-.049	.495**	.384**	1	.467**	.546**
Y9	Sig. (2-tailed)	.142	.001	.005	.719	.026	.740	.000	.007		.001	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.433**	.301*	.361*	.288*	.280	.302*	.396**	.275	.467**	1	.614**
Y10	Sig. (2-tailed)	.002	.038	.013	.047	.054	.037	.005	.059	.001		.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.796**	.723**	.699**	.530**	.587**	.653**	.714**	.645**	.546**	.614**	1
Jumlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Pelatihan)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.902	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.1458	.87494	48
X2	3.9167	.82083	48
X3	3.8958	.88100	48
X4	4.0833	.87113	48
X5	4.0625	.95441	48
X6	3.7500	.93399	48
X7	3.7917	.98841	48
X8	3.4792	.98908	48
X9	3.5208	1.09135	48
X10	2.9583	1.00970	48

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.760	2.958	4.146	1.187	1.401	.130	10
Item Variances	.892	.674	1.191	.517	1.768	.024	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.4583	41.658	.448	.502	.905
X2	33.6875	41.751	.476	.556	.903
X3	33.7083	39.956	.606	.505	.896
X4	33.5208	38.340	.777	.718	.885
X5	33.5417	37.360	.789	.806	.884
X6	33.8542	37.446	.801	.717	.883
X7	33.8125	36.964	.794	.785	.883
X8	34.1250	37.941	.702	.739	.889
X9	34.0833	36.929	.706	.761	.889
X10	34.6458	40.404	.472	.400	.905

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.6042	47.478	6.89045	10

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	97.9
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.1
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.852	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.3830	.79545	47
Y2	4.0851	.68619	47
Y3	4.0426	.85865	47
Y4	3.7234	.90174	47
Y5	3.6596	.84124	47
Y6	3.8511	.99954	47
Y7	3.6596	.89142	47
Y8	3.5532	.82905	47
Y9	3.0000	.88465	47
Y10	2.7447	.73627	47

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.670	2.745	4.383	1.638	1.597	.242	10
Item Variances	.717	.471	.999	.528	2.122	.022	10

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.7021	30.127	5.48878	10

Lampiran 6

**Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel X (Pelatihan)**

**Frequencies**

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1458	3.9167	3.8958	4.0833	4.0625	3.7500	3.7917	3.4792	3.5208	2.9583
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Std. Deviation		.87494	.82083	.88100	.87113	.95441	.93399	.98841	.98908	1.09135	1.00970
Variance		.766	.674	.776	.759	.911	.872	.977	.978	1.191	1.020
Range		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		199.00	188.00	187.00	196.00	195.00	180.00	182.00	167.00	169.00	142.00

## Frequency Table

**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	1	2.1	2.1	4.2
3.00	6	12.5	12.5	16.7
4.00	22	45.8	45.8	62.5
5.00	18	37.5	37.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.1	2.1	2.1
2.00	1	2.1	2.1	4.2
3.00	9	18.8	18.8	22.9
4.00	27	56.3	56.3	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	9	18.8	18.8	22.9
4.00	27	56.3	56.3	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	1	2.1	2.1	6.3

3.00	1	2.1	2.1	8.3
4.00	31	64.6	64.6	72.9
5.00	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	2	4.2	4.2	8.3
3.00	2	4.2	4.2	12.5
4.00	27	56.3	56.3	68.8
5.00	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	2	4.2	4.2	8.3
3.00	10	20.8	20.8	29.2
4.00	26	54.2	54.2	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	3	6.3	6.3	10.4
3.00	8	16.7	16.7	27.1
4.00	25	52.1	52.1	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	



**X8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	6	12.5	12.5	16.7
3.00	12	25.0	25.0	41.7
4.00	23	47.9	47.9	89.6
5.00	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	8	16.7	16.7	20.8
3.00	9	18.8	18.8	39.6
4.00	21	43.8	43.8	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**X10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	17	35.4	35.4	39.6
3.00	12	25.0	25.0	64.6
4.00	15	31.3	31.3	95.8
5.00	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Y (Kinerja Pegawai)

#### Frequencies

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	48	48	47	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3958	4.0833	4.0426	3.7500	3.6667	3.8542	3.6667	3.5625	3.0000	2.7500
Median		5.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000
Mode		5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Std. Deviation		.79197	.67896	.85865	.91093	.83369	.98908	.88326	.82272	.87519	.72932
Variance		.627	.461	.737	.830	.695	.978	.780	.677	.766	.532
Range		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Minimum		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
Sum		211.00	196.00	190.00	180.00	176.00	185.00	176.00	171.00	144.00	132.00

## Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	3	6.3	6.3	10.4
Valid 4.00	17	35.4	35.4	45.8
5.00	26	54.2	54.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	3	6.3	6.3	10.4
Valid 4.00	32	66.7	66.7	77.1
5.00	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y3

Cumulative Percent	Frequency	Percent	Valid Percent	
2.00	2	4.2	4.3	4.3
3.00	10	20.8	21.3	25.5
Valid 4.00	19	39.6	40.4	66.0
5.00	16	33.3	34.0	100.0
Total	47	97.9	100.0	
Missing System	1	2.1		
Total	48	100.0		

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	18	37.5	37.5	43.8
Valid 4.00	15	31.3	31.3	75.0
5.00	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	21	43.8	43.8	47.9
Valid 4.00	16	33.3	33.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	8.3	8.3	8.3
3.00	15	31.3	31.3	39.6
Valid 4.00	13	27.1	27.1	66.7
5.00	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	10.4	10.4	10.4
3.00	14	29.2	29.2	39.6
Valid 4.00	21	43.8	43.8	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	10.4	10.4	10.4
3.00	14	29.2	29.2	39.6

4.00	21	43.8	43.8	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	10.4	10.4	10.4
3.00	16	33.3	33.3	43.8
Valid 4.00	22	45.8	45.8	89.6
5.00	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	12	25.0	25.0	29.2
Valid 3.00	18	37.5	37.5	66.7
4.00	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Y10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	4.2	4.2	4.2
2.00	14	29.2	29.2	33.3
Valid 3.00	26	54.2	54.2	87.5
4.00	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 7

**Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana**

**Regression**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	36.6875	5.43102	48
Pelatihan	37.6042	6.89045	48

**Correlations**

		Kinerja Karyawan	Pelatihan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.590
	Pelatihan	.590	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Pelatihan	.000	.
N	Kinerja Karyawan	48	48
	Pelatihan	48	48

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.590 <sup>a</sup>	.348	.334	4.43164	.348	24.588	1	46	.000	1.604

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482.897	1	482.897	24.588	.000 <sup>b</sup>
Residual	903.416	46	19.639		
Total	1386.312	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan

**Coefficients<sup>a</sup>**

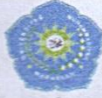
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.194	3.585		5.354	.000
Pelatihan	.465	.094	.590	4.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.8463	39.6628	36.6875	3.20537	48
Residual	-20.73240	8.98912	.00000	4.38425	48
Std. Predicted Value	-4.006	.928	.000	1.000	48
Std. Residual	-4.678	2.028	.000	.989	48

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/IV/39/2018

Makassar, 22 Sya'ban 1439 H

Lamp. : -

8 Mei 2018 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

di-

Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : Ita Marini

Stambuk : 105720472614

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Ismail Rasulong, SE.,MM

BM. 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221  
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan





**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT  
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR**

Jl. Madura No. 1  
MAKASSAR  
KODE POS MKS

Telp. 0411-3616444  
0411-3632881  
0411-3632882  
0411-3632883

FAX. 0411-3616444  
TLX  
Email : op\_makassar@yahoo.com

Nomor : *SM-508/30/103* IOP.Mks-18  
Klasifikasi :  
Lampiran :  
Perihal : **Izin Penelitian**

Makassar, *14* Mei 2018

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar

di -

**MAKASSAR**

1. Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 013/ 05/C.4- II/ III/ 2018 tanggal 16 April 2018, Perihal Permohonan Izin Penelitian.
2. Sehubungan butir 1 (satu), dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk memberikan data/ referensi yang diperlukan dalam rangka penyusunan dan penulisan Skripsi kepada Mahasiswa an:

Nama : Ita Marini  
NIM : 105720472614  
Program Studi : Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Otoritas Pelabuhan Makassar

3. Demikian di sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

KEPALA KANTOR  
OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR  
PELAKSANA HARIAN



**FOURMANSYAH, SH, MM, MH**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19691129 199005 1 001

## RIWAYAT HIDUP



**ITA MARINI.** Panggilan cita lahir di Kajang pada tanggal 20 Juli 1996 dari pasangan suami istri Bapak Alm. Dudda dan ibu Nurma. Peneliti adalah anak ke-sembilan dari 9 bersaudara. peneliti berasal dari Kabupaten Bulukumba. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu

SD Bulukumba lulus pada tahun 2007, SMP Negeri 2 Kajang lulus pada tahun 2010, SMA Negeri 5 Bulukumba lulus pada tahun 2013, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen dikampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan menulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.