

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I  
(PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN  
(Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)  
Kantor Pusat Medan)  
SKRIPSI**

Oleh :

Meuthia Amalia Parinduri

Nim : 5.114.3.016

Program Studi

Ekonomi Islam



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR  
PUSAT MEDAN  
SKRIPSI**

Diajukan Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana (S1) Pada Jurusan Ekonomi Islam  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN  
Sumatera Utara

**Oleh:**

**MEUTHIA AMALIA PARINDURI**  
**NIM. 51.14.3.016**



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
2018**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT  
MEDAN)**

Oleh:

MEUTHIA AMALIA PARINDURI  
51.14.3.016

Dapat Disetujui Sebagai Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 19 oktober 2018

Pembimbing I



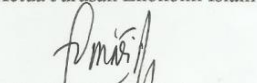
**Dr. Sugianto, MA**  
NIP.19706072000031003

Pembimbing II



**Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.SI**  
NIB. 1100000093

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi Islam



**Dr. Marliyah, M. Ag**  
NIP. 197601262003122003

Skripsi berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN)” an. Meuthia Amalia Parinduri, NIM. 51143016 Prodi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 8 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.Ekonomi) pada Prodi Ekonomi Islam.

Medan, 20 Desember 2018  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

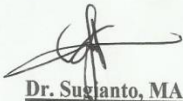
  
Dr. Marliah, M. Ag  
NIP. 197601262003122003

Sekretaris,


  
Muhammad Lathief Ilhamy, Nst, M.E.I  
NIB. 1100000090

Anggota

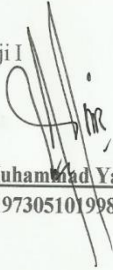
Pembimbing I

  
Dr. Sugianto, MA  
NIP.19706072000031003


Pembimbing II

  
Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.SI  
NIB. 1100000093


Penguji I

  
Dr. Muhammad Yafiz, M.AG  
NIP. 197305101998031003

Penguji II

  
Muhammad Lathief Ilhamy, Nst, M.E.I  
NIB. 1100000090

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sumatera Utara Medan

  
Dr. Andri Soemitra, M.A  
NIP. 19760507 200604 1 002

## ABSTRAK

Meuthia Amalia Parinduri (2018), Nim: 51143016, judul penelitian ini adalah **Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Inonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan**. Dibawah bimbingan Bapak **Dr. Sugianto, Ma** sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak **Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.SI** sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *total sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner. Pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu pelatihan dan penilaian prestasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Metode yang analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan uji f dan uji t. Semua pernyataan valid, reliabel, dan normal. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling utama pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti keterampilan, pendidikan, umur, semangat dan kegairahan, motivasi, dan sarana penunjang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Kantor Pusat Medan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan adalah penilaian prestasi kerja, alasannya karena variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel pelatihan.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Penilaian prestasi Kerja, Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

### Assalamualaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.**” adalah dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN) Jurusan Ekonomi Manajemen Syariah.

Dalam melakukan penulisan skripsi ini, penulis tidak bekerja sendirinya dan dalam penulisan ini juga dibantu, dibimbing dan didukung oleh banyak pihak dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada yang telah membantu penulis selama penulisan skripsi hingga penyelesaian skripsi ini diantaranya:

1. Terimakasih kepada kedua orangtua saya yang sangat saya sayangi dan saya cintai Ayahanda Alm. Abdul Haris Parinduri dan Ibunda Fauziah, yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya yang tiada ternilai, dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dan doanya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Marliyah, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, MA, sebagai sekretaris jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
6. Bapak Dr. Sugianto, MA sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Iyang telah meluangkan waktu dan memberi banyak arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.SI, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Teruntuk kakak, abang dan adik-adik saya Syarifah Aini Parinduri, Muhammad Yus Yunus Pane, Jeihan Baizura Parinduri, Fathul Akbar Parinduri yang selalu memberikan semangat dari awal hingga sampai saat ini.
9. Teruntuk Afdal Indra yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan membantu sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Teruntuk sahabat-sahabatku Cherrybelle (Asmi Hajjiah, Imelia Suprida, Husnil Khotimah Hasibuan, Khairun Nisa Akmaliah, Tia Lestari, Dan Yola Lili Rahma), yang selalu memberikan dukungan serta semangat.
11. Kepada teman teman EMS C dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu disini, terimakasih atas ketersediaan waktunya untuk membantu selesainya skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan, Amin.

Akhirnya penulis sampaikan terimakasih kepada semua pihak, semoga binaan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini berguna bagi agama, bangsa dan negara, khususnya bagi penulis sendiri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 30 Oktober 2018

Penulis

**Meuthia Amalia Parinduri**

**51143016**

## Daftar Isi

**Abstrak**

**Kata Pengantar**

<b>Daftar Isi .....</b>	<b>I</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>V</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>Vi</b>
<b>Bab I Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	5
<b>Bab II Kajian Teoritis Dan Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Teoritis	
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan .....	8
c. Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	10
d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
e. Dimensi Dan Indikator Kinerja .....	13
2. Pelatihan .....	14
a. Pengertian Pelatihan .....	14
b. Jenis Pelatihan .....	15
c. Tujuan Pelatihan.....	15
d. Metode Pelatihan .....	16
e. Indikator Pelatihan .....	18
f. Pelatihan Dalam Pandangan Islam .....	19
3. Penilaian Prestasi Kerja Kerja.....	24
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	24
b. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja .....	25
c. Metode Penilaian Prestasi Kerja. ....	26



d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	24
e. Penilaian Prestasi Kerja Perspektif Islam .....	25
B. Kajian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	28
D. Hipotesis .....	29
<b>Bab III Metodologi Penelitian.....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	31
C. Populasi Dan Sampel.....	31
D. Data Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Defenisi Operasional .....	33
G. Teknik Analisis Data .....	35
<b>Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
a. Identifikasi Responden.....	41
b. Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
3. Uji Persyaratan Analisis.....	51
a. Uji Validitas .....	51
b. Uji Reliabilitas .....	54
4. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas Data .....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	58
c. Uji Heteroskedastisitas.....	59
5. Uji Hipotesis .....	61
a. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	62
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	64
6. Uji Model .....	65

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>Bab V Penutup .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	71
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>72</b>
<b>Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran</b>	

## Daftar Tabel

### Tabel

	<b>Hal</b>
1.1 Jumlah Pelatihan Dan Biaya Pelatihan .....	3
2.1 Kajian Terdahulu.....	26
3.1 Indikator Variabel .....	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.5 Jawaban Responden Mengenai Pelatihan .....	45
4.6 Jawaban Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja .....	47
4.7 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	49
4.8 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan .....	52
4.9 Hasil Pengujian Validitas Penilaian Prestasi Kerja.....	53
4.10 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan.....	53
4.11 Hasil Pengujian Realibilitas .....	54
4.12 Hasil Uji Normalitas.....	57
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
4.16 Uji T .....	62
4.17 Uji F.....	64
4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65

## Daftar Gambar

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>	
2.1	Kerangka Konseptual .....	29
4.1	Histo	
4.2	gram Display Normal Curve Kinerja Karyawan.....	55
4.3	Hasil Uji Normalitas .....	56
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi sumber daya (*input*) dasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (*output*) kepada pelanggan dan merupakan suatu kegiatan manajemen yang selalu bekerja secara teratur dan terencana. Adapun tujuan dari perusahaan adalah untuk mendapatkan laba walaupun ada yang tidak bekerja untuk mendapatkan laba. Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan<sup>1</sup>.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah pertama, faktor keterampilan ketrampilan yang baik akan mendorong kinerja yang baik untuk karyawan sebuah organisasi. Kedua, faktor pendidikan dalam bekerja pendidikan dan ketrampilan biasanya harus seimbang agar bisa bekerja dengan baik, pendidikan yang kurang dari karyawan akan menyebabkan penurunan kinerja. Ketiga, faktor umur biasanya umur menjadi tolak ukur dalam bekerja, namun pangajaran karir seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang tersebut bekerja, maka kinerja dari orang tersebut akan meningkat. Keempat, sarana penunjang karyawan terkadang membutuhkan sarana seperti tempat yang bersih terang dan nyaman untuk bekerja. Kelima, faktor semangat dan kegairahan dengan adanya dorongan moril dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas. Keenam, faktor motivasi dorongan dalam diri

---

<sup>1</sup> Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, Cet.12,2008) , h. 3.

karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas yang sebaik baiknya agar mencapai kinerja dengan baik.<sup>2</sup>

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi. Mereka juga mungkin membutuhkan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program pelatihan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Terlepas pelatihan, seorang karyawan juga membutuhkan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan di individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur dengan penilaian prestasi kerja.<sup>3</sup>

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja, meskipun hanya salah satu unsur dari manajemen kinerja, namun sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kerja pada sebagian perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Thani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2010), h. 98.

<sup>3</sup> Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, Cet.12,2008) , h. 103.

<sup>4</sup> Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, Cet.10,2008), h. 257

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan merupakan badan usaha milik negara (BUMN) sektor perhubungan laut dalam bidang perusahaan jasa kepelabuhanan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan dalam bersaing, sehingga pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan terbaik tingkat nasional di bidang jasa kepelabuhan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan masih terdapat beberapa kekurangan dalam melaksanakan pelatihan kerja terhadap karyawannya, menurut karyawan pada perusahaan ini terkadang pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum dikuasai dengan baik dan dilaksanakan dengan maksimal tetapi perusahaan sudah mengganti sistemnya dengan sistem yang baru, disini juga membuat karyawan kurang menguasai pekerjaan bidangnya. Setiap tahunnya pelatihan terus bertambah agar karyawan memiliki kemampuan dan keahliannya sendiri pada bidang pekerjaannya namun kenyataan tak sedikit karyawan yang tidak menguasai pelatihan yang telah diberikan. Pelatihan pelatihan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
Jumlah pelatihan dan biaya pelatihan  
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan  
tahun 2013 - 2017

No	Tahun	Jumlah Pelatihan			Biaya pelatihan
		Pengembangan kompetensi	Pengembangan wawasan	Pendidikan berjenjang	
1	2013	54	14	3	3.831.469.696
2	2014	68	21	3	4.868.568.331
3	2015	79	16	3	7.406.782.145
4	2016	90	20	3	8.790.125.430
5	2017	92	18	3	9.130.560.459

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pelatihan terus meningkat dan jumlah biaya pelatihan juga meningkat secara signifikan. Jumlah pelatihan yang terus meningkat dengan menghabiskan biaya yang tidak sedikit namun hal tersebut malah membuat karyawan kurang siap dalam bekerja karena sistem yang digunakan terus berganti.

Penilaian prestasi kerja merupakan tanggung jawab bersama untuk mendukung kesuksesan kinerja dan keberhasilan individu namun dalam tahapan ini masih terdapat beberapa kekurangan karena penilaian dilakukan secara manual yang dilakukan dengan sistem penilaian tahunan. Sebaiknya dilakukan dengan sistem manajemen kinerja elektronik dan dilakukan penilaian bertahap setiap bulannya agar penilaian prestasi kerja lebih tertata dan transparan.

Dalam penelitian ini peneliti lebih berfokus pada satu divisi yaitu SSU (*shared servis unit*) karena dari hasil pengamatan peneliti divisi ini paling banyak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dan dalam tahap penilaian prestasi kerja masih menggunakan jangka waktu yang cukup lama yaitu hingga setahun, Divisi ini baru saja dibentuk sekitar 2 sampai 3 tahun.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian tentang pengaruh pelatihan, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan menarik untuk dilakukan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan keterkaitan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan yang terlalu banyak mengakibatkan sistem perusahaan terus berganti.
2. Pelatihan yang kurang kurang efektif dan efisien.
3. Penilaian prestasi kerja masih dilakukan secara manual sehingga mengakibatkan banyaknya penumpukan arsip.
4. Jangka waktu penilaian prestasi kerja terlalu lama.



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas, yaitu pelatihan, dan penilaian prestasi kerja dan satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sedangkan lokasi penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia I Persero di Kantor Pusat Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan pembatasan masalah, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan?
3. Apakah pelatihan, dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan?

### **E. Tujuan Dan Kegunaan**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan keterkaitan pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Kantor Pusat Medan.
- b. Menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Kantor Pusat Medan.
- c. Menganalisis pengaruh pelatihan, dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Kantor Pusat Medan.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi yang berkaitan dengan penelitian sejenis.
- b. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen karyawan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi Penulis Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam hal hubungan Industrial dan ketenagakerjaan.

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan, yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk menilai kinerja organisasi, tentu saja diperlukan indikator-indikator atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas, tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif. Diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda dan diantara pilihan pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.<sup>5</sup>

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>6</sup> Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perberdaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.<sup>7</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas, kinerja

---

<sup>5</sup>Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*,(Jakarta: Mitra Wacana Media,2015), h.208.

<sup>6</sup> Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h. 31

<sup>7</sup> Hendrawan Supratikno, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta : Ghara Ilmu ,2006), h.74.

bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan.

## **b. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan**

### 1) Unsur intrinsik (Xi)

- a) Tingkat pendidikan, dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam penguasaan bidang ilmu tertentu. Dalam hal ini, kecerdasan intelektual akan diikuti oleh sikap menghadapi masalah dan keterampilan menganalisis dan mencari alternatif masalah.
- b) Tingkat pengetahuan, terkait dengan kompetensi dalam pekerjaannya. Dan tidak terbatas pada bidang ilmu-ilmu “keras” tetapi juga “lunak”. Misalnya pengetahuan komunikasi, insentif, kreatifitas, konflik dan penguasaan pengetahuan tentang emosional spiritual dinilai penting, semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang maka semakin tinggi daya inovatif dan produktivitas kerjanya.
- c) Tingkat keterampilan, terkait dengan penguasaan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki seseorang yang di praktikan dalam pekerjaannya. Misalnya, seseorang yang memiliki kemampuan berkomunikasi untuk mengatasi konflik dengan orang lain, misalnya dapat diterima secara sosial.
- d) Sikap motivasi terhadap kerja, sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai, semakin tinggi penghargaan dan dorongan seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaan maka semakin tinggi kinerjanya. Ini terjadi karena adanya unsur sudut pandang yang positif terhadap pekerjaan, dorongan untuk mencari nafkah dan karir, dan dorongan untuk memperoleh kemampuan sosial dan pencapaian harga diri serta aktualisasi diri.
- e) Tingkat pengalaman kerja, pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta

gabungan dari kekuatan dan kelemahan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari pengalaman tersebut, seseorang memperoleh pelajaran untuk berperilaku yang lebih baik.

2) Unsur ekstrinsik (Xe)

- a) Lingkungan keluarga adalah sikap dan motivasi suatu keluarga didalam memandang suatu makna pekerjaan. Interaksi dalam bentuk sosialisasi keluarga yang intensif terhadap makna pekerjaan akan membantu setiap anggota keluarga untuk mengoptimalkan SDM dalam bersaing memperoleh atau menciptakan lapangan kerja.
- b) Lingkungan sosial budaya, tingginya aspek kedisiplinan sosial, tanggung jawab sosial dan sistem nilai tentang pekerjaan akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam meningkatkan kinerja produktivitas sudah dipandang sebagai produk budaya untuk meningkat martabat di antara warga.
- c) Lingkungan ekonomi antara lain dicirikan oleh pertumbuhan ekonomi tingkat pengangguran derajat kemiskinan, misalnya pendapatan perkapita.
- d) Lingkungan belajar, dapat dilihat dari perilaku masyarakat dalam hal mengikuti pendidikan dan pelatihan, selain itu lingkungan belajar dicirikan pula oleh ketersediaan fasilitas belajar, jumlah dan mutu instruktur, serta metode pembelajaran. Lingkungan belajar yang baik akan meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta produktivitas kerjanya.
- e) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja, suasana kerja dicirikan oleh aspek aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan manajemen kinerja, manajemen karir, manajemen pendidikan dan pelatihan, dan pelatihan manajemen kompensasi.
- f) Teknologi, teknologi lunak berupa metode, teknik dan prosedur kerja. Serta teknologi keras berupa mesin mesin dan alat-alat

produksi. Dua perangkat teknologi ini memiliki posisi sebagai unsur bantu atau instrumen dari suatu proses produksi agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.<sup>8</sup>

### c. Kinerja dalam Pandangan Islam

Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerah Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerja. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia masih menolak bahaya, kesombongan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan. Al-Qur'an surah Yasin ayat 33-35 menyatakan<sup>9</sup> :

وَعَايَةُ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ ۝۳۳ وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ ۝۳۴ لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ

۳۵

Artinya :

33. Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. 34. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air. 35. Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?

<sup>8</sup>Sjafri Mangkuprawira, *Horison, Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, (Bogor : Ipb Press, 2009, Cet 2) , h. 222.

<sup>9</sup> Raihan, *Al Quran Dan Terjemahan*, (Bandung:Marwah,2017) h. 452

#### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>10</sup>

- 1) Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja. Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut<sup>11</sup> :

- a) Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

---

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007, Cet 7). H. 67.

<sup>11</sup> Sjafriz Mangkuprawira, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2007). H. 155.

- b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor ketrampilan: Orang yang mempunyai pendidikan rendah, memiliki keterampilan yang kurang, begitu juga dengan orang yang memiliki pendidikan cukup tinggi tetapi masih mempunyai kinerja yang rendah. Oleh sebab itu perlu adanya keseimbangan antara keterampilan dengan pengalaman kerja seorang individu.
- 2) Faktor pendidikan: Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan kinerja.
- 3) Faktor umur: Umur seorang tenaga kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari kinerja, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang tersebut bekerja, maka kinerja dari orang tersebut akan meningkat.
- 4) Sarana penunjang: Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta



mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Disamping itu, bentuk penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih.

- 5) Faktor semangat dan kegairahan: Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja.
- 6) Faktor motivasi: Suatu dorongan motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat bagus.<sup>12</sup>

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu:

- 1) Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas: Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan

---

<sup>12</sup>Thani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2010), h. 98.

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>13</sup>

## 2. Pelatihan

### a. Pengertian Pelatihan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pelatihan adalah proses, cara belajar, dan membiasakan diri agar mampu/dapat melakukan sesuatu. Mangkuprawira menguraikan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Dalam hal ini, manfaat finansial bagi perusahaan biasanya terjadi dengan cepat. Maarif dan Kartika mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standart yang diharapkan<sup>14</sup>.

Pelatihan merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan setiap karyawan harus melakukan pelatihan agar lebih memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Setiap posisi atau jabatan yang di berikan kepada seorang karyawan maka karyawan tersebut harus mampu menguasai dan memahami bagaimana pekerjaan yang akan karyawan tersebut kerjakan. Jadi pelatihan adalah sebuah proses pembelajar yang di berikan perusahaan agar seorang karyawan lebih memahami dan cakap dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

---

<sup>13</sup> Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h. 36

<sup>14</sup> M Syamsul Maarif Dan Lindawati Kartika, *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement* ( Bogor : IPB Press, 2014, Cet 1), h.13.

## **b. Jenis Pelatihan**

- 1) Pelatihan umum: Pelatihan umum merupakan pelatihan dimana karyawan memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya, bagaimana belajar untuk memperbaiki kemampuan memimpin rapat dan bernegosiasi akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapapun yang secara individu dapat mengerjakannya.
- 2) Program pelatihan spesifikasi (khusus): Pelatihan khusus adalah pelatihan dimana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Pelatihan khusus, misalnya berupa pekerjaan spesifik bagaimana sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan. Oleh karena itu setiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri, pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada<sup>15</sup>.

## **c. Tujuan Pelatihan**

Di kemukakan oleh Michael R. Carrel et al. dalam Mangkuprawira, terhadap tujuh penyelenggaraan program pelatihan, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial; serta
- 7) Memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup>ibit. h. 14.

<sup>16</sup>ibit.

#### d. Metode Pelatihan

- 1) Arahan instruksi: Metode arahan instruksi (*instructor-led*) tetap efektif untuk banyak jenis pelatihan. Salah satu manfaat pelatihan ini adalah bahwa si instruktur bisa menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relatif singkat. Efektivitas dari program-program arahan instruksi meningkat ketika kelompoknya masih kecil untuk melakukan diskusi, dan ketika si instruktur mampu mengendalikan imajinasi kelas tersebut dan memanfaatkan multimedia secara tepat. Di samping itu, karisma atau kepribadian yang di bawa si instruktur ke dalam kelas bisa memacu keinginan untuk belajar.
- 2) Pemodelan perilaku: Pemodelan perilaku adalah metode pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi. Pemodelan perilaku telah digunakan untuk melatih para supervisor dalam tugas-tugas seperti menjalankan tinjauan penilaian kinerja, memperbaiki kinerja yang buruk, mendelegasikan pekerjaan, meningkatkan kebiasaan kerja yang aman, menangani keluhan-keluhan diskriminasi, mengatasi penolakan akan perubahan, memberi orientasi para karyawan baru, dan menengahi orang-orang atau kelompok-kelompok yang berkonflik.
- 3) Permainan peran: Permainan peran (*role-playing*) adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta untuk merespons permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata. Dan bukan mendengarkan instruktur berbicara mengenai cara memecahkan masalah atau mendiskusikannya, mereka belajar dengan cara melakukannya (*learning by doing*).
- 4) *On the job training*: *On the job training* atau disingkat OJT (pelatihan kerja langsung) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan, dari

petugas perusahaan hingga direktur perusahaan melakukan ojt saat mereka bergabung dalam perusahaan. OJT adalah satu-satunya pelatihan yang tersedia dalam banyak perusahaan. Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah metode coaching (membimbing) atau understudy (sambil belajar). Di sini, seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, orang dilatih dan mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyeliannya. Metode ini digunakan juga pada manajemen yang tinggi. Misalnya, seorang calon CEO masa depan dapat bekerja selama setahun sebagai sistem asisten dari CEO yang sekarang. OJT memiliki beberapa keunggulan. Metode ini relatif tidak mahal; orang yang dilatih belajar sambil bekerja. Tidak dibutuhkan fasilitas di luar kantor yang mahal, metode ini juga memberikan pembelajaran orang yang dilatih mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka.

- 5) Magang: Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Secara tradisional hal ini melibatkan orang yang belajar itu belajar di bawah bimbingan seorang yang ahli dibidangnya. Sebuah program magang (internship) adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>R. Weyne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : Erlangga, 2008). h. 217.

### **e. Indikator Pelatihan**

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara.<sup>18</sup> indikator-indikator perlahihan tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Instruktur
  - a) Pendidikan: pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.
  - b) Penguasaan materi: penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memenuhi materi yang hendak disampaikan.
- 2) Peserta
  - a) Semangat mengikuti pelatihan: hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.
  - b) Seleksi: Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.
- 3) Materi pelatihan
  - a) Sesuai tujuan: materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

---

<sup>18</sup> Anwar prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011), h.57

- b) Sesuai komponen peserta: materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
  - c) Penetapan sasaran: materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah di sampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Metode
- a) Sosialisasi tujuan: metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.
  - b) Memiliki sasaran yang jelas: agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.
- 5) Tujuan
- a) Meningkatkan keterampilan: hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan atau skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

#### **f. Pelatihan dalam Pandangan Islam**

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika

dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Berdasarkan Al Quran Surat Jumu'ah (62) ayat 2 :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ  
وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَنَجَىٰ ضَلَالٍ مُّبِينٍ ۝

Artinya :

2. Dia-lah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan Hikmah (As Sunnah). dan Sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.<sup>19</sup>

### 3. Penilaian Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>20</sup> Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Raihan, Al Quran Dan Terjemahan, (Bandung:Marwah,2017) h. 554

<sup>20</sup>Fauziah Agustini, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, ( Medan : Madenatera, 2011), h. 125.

<sup>21</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada,2004), h.150.



Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang evaluasi prestasi kerja karyawan sebuah perusahaan. Bukan saja menjadi suatu alat untuk memberikan bimbingan kepada manajemen dalam menyeleksi karyawan untuk kenaikan pangkat ataupun gaji.

**b. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

- 1) Perbaikan prestasi kerja, Umpan balik pelaksanaan kerja  
memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Evaluasi prestasi kerja  
membantu untuk pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan, Promosi, transfer, dan demosi  
biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier, Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7) Ketidaktepatan informasi, Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada

informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil, Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan eksternal, terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan<sup>22</sup>.

### c. Metode Penilaian Prestasi Kerja

- 1) Metode penilaian berorientasi masa lalu
  - a) *Rating scale*, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
  - b) *Checklist*, metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Pemberi nilai biasanya atasan langsung, tetapi tanpa diketahui oleh penilai, departemen personalia bisa memberikan bobot pada *checklist*, pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan.
  - c) Metode peristiwa kritis, merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan

---

<sup>22</sup>ibit.

perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

- d) Metode peninjauan lapangan, yaitu wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian. Spesialisasi personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.
  - e) Tes dan observasi prestasi kerja, bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, agar berguna tes harus reliable dan valid.
  - f) Metode-metode mengevaluasi kelompok, penilaian seperti ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode penilaian berguna untuk mengambil keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.
- 2) Metode penilaian berorientasi masa depan
- a) Penilaian diri, teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensip cenderung tidak terjadi sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.
  - b) Penilaian psikologi, terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Dan biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi kerja karyawan pada waktu yang akan datang, evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi, karyawan dan karakteristik-karakteristik hubungan pekerjaan lainnya sebagai hasil penilaian diharapkan bisa

membantu untuk memperkirakan prestasi kerja pada waktu yang akan datang.

- c) Pendekatan *management by objective* (MBO), setiap karyawan dan penyelia secara bersamaan menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang. Kemudian, dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersamaan pula.
- d) Teknik pusat penilaian (*assessment center*), adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandardisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang<sup>23</sup>.

#### **d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Handoko indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab: berkaitan dengan kesadaran akan melakukan tugas yang telah dilimpahkan, dan kesadaran sebagai bagian dari sebuah organisasi.
- 2) Kecepatan Bekerja: tidak menunda tugas yang diberikan dan mampu menggunakan fasilitas yang disediakan.
- 3) Kerapian Hasil Kerja: berkaitan dengan nilai keindahan pekerjaan dan memiliki keteraturan pekerjaan.
- 4) Kejujuran: Manajer mengukur kejujuran dalam melaksanakan tugas dan memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- 5) Kedisiplinan: Manajer menilai kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan yang ada.

---

<sup>23</sup>T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2008, Cet: 12), h. 142.

### e. Penilaian Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam.

Dalam pandangan islam, seseorang yang ingin memperoleh hasil prestasi kerja yang baik tidak boleh terlepas dari peran tuhanNya, Allah SWT. Seperti, telah ditekankan di atas bahwa prestasi kerja yang baik dihasilkan dari motivasi berprestasi yang baik pula. Prestasi kerja seseorang, menurut pandangan islam tidak hanya seputar pada masalah pekerjaan, belajar, berkreaitivitas. Tetapi juga ada nilai ibadahnya, kemana manusia akan kembali sebenarnya dengan bekal hasil kerja ibadahnya di dunia. Di dalam surah At-Taubah (9) ayat 105<sup>24</sup>.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya :

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

### B. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang kinerja karyawan telah banyak dilakukan di antaranya penelitian Boy Rikardo Siahaan 2014,<sup>25</sup> Andi Habibi Pratama 2011,<sup>26</sup> Setiawan Dodik Firman 2009,<sup>27</sup> Sayudha Patria Adiputera 2013,<sup>28</sup> Peggy Adeline Mekel 2014,<sup>29</sup> Secara ringkas penelitian di atas dapat dilihat pada tabel 2.1.

<sup>24</sup> <sup>24</sup> Raihan, Al Quran Dan Terjemahan, (Bandung:Marwah,2017) h. 87

<sup>25</sup> Boy Rikardo Siahaan, Pengaruh pelatihan dan isentif terhadap prestasi kerja di PT. Smart Glove Indonesia Medan (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2014).

<sup>26</sup>Andi Habibi Pratama, Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Gregas utama medan. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara ,2014).

<sup>27</sup>Wayan Sutya Edy Kumara , “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali” dalam E-jurnal manajemen E-

**Tabel 2.1**  
**Kajian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel Dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Boy Rikardo Siahaan (2014)	Pengaruh pelatihan dan isentif terhadap prestasi kerja di PT. Smart Glove Indonesia Medan	Pelatihan ( $X_1$ ) Insentif ( $X_2$ ) Prestasi kerja(Y) Dan menggunakan metode analisis Regresi linear berganda.	berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Smart Glove Indonesia Medan.
2.	Andi Habibi Pratama (2011)	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Gregas utama medan	Rekrutmen ( $X_1$ ) Pelatihan ( $X_2$ ) Kinerja (Y), menggunakan metode Analisis regresi linear berganda	bedasarkan uji F variabel rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait (kinerja perusahaann) pada PT.

---

Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016.

(Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2015)

<sup>28</sup>Sayudha Patria Adiputera, Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama ,2013).

<sup>29</sup> Peggy Adeline Mekel, Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado, (Skripsi, Fakutas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado 2014)

				Gregas Utama Medan.
3.	Wayan Sutya Edy Kumara	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	Pelatihan (X) Kinerja (Y) Dan menggunakan metode analisis Regresi linear berganda.	berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali
4.	Sayudha Patria Adiputera (2013)	Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	Disiplin kerja (X) Prestasi Kerja (Y), menggunakan metode korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian menggunakan korelasi Rank Spearman yaitu terdapat pengaruh kedisiplinan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.
5.	Peggy Adeline Mekel (2014)	Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Pelatihan (X <sub>1</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) Kualitas Kerja(X <sub>3</sub> ) Prestasi Kerja (Y) Menggunakan metode analisis linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerj, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero)

			berganda	area Manado.
--	--	--	----------	--------------

Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah penelitian yang saya lakukan lebih berfokus kepada pelatihan dan penilaian presatasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel penelitian terdahulu ada yang pengaruh pada pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari kuesioner dan wawancara terhadap karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

### C. Kerangka Pemikiran

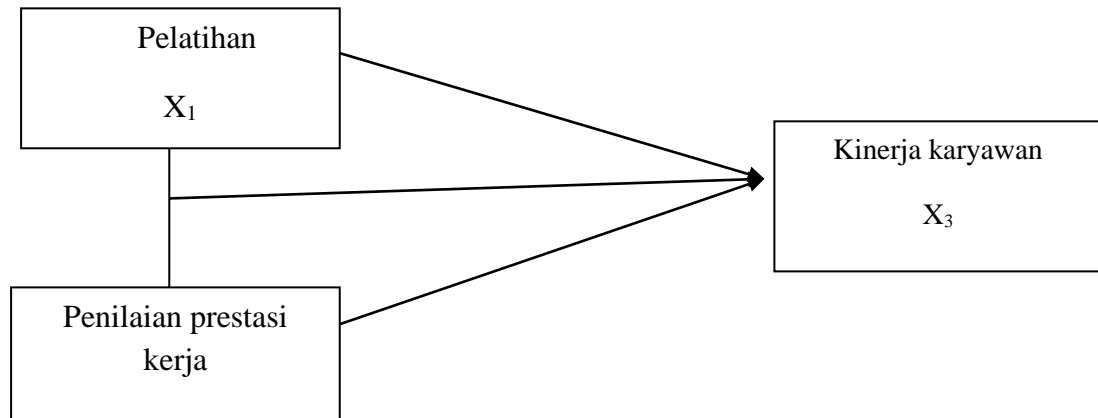
Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka dapat diuraikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang diduduki maka karyawan akan lebih menguasai apa dan bagaimana yang harus dikerjakannya. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja karyawan dan produktivitas organisasi. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan dapat memberikan gambaran yang tepat tentang pelaksanaan kerja di setiap karyawan. Adanya penilaian prestasi kerja antar karyawan akan membuat karyawan lebih berpacu karena merasa memiliki saingan, persaingan tersebut dalam arti kata persaingan yang sehat. penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan diberikan pelatihan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan penilaian prestasi kerja yang tinggi diperlukan untuk hasil pelatihan yang baik. Pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta. Kesalahan mungkin timbul dan berasal dari pihak pekerja, dan demikian harus ada pengarahan lebih lanjut dari atasan, atau mengadakan pelatihan bagi karyawan yang bersangkutan agar kinerja karyawan lebih membaik.



Uraian di atas dapat dirumuskan sebagaimana dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

#### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan pendekatan kuantitatif.<sup>30</sup> Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Dan berdasarkan kerangka konseptual yang sudah dikembangkan maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Hipotesis 1 :

H<sub>0</sub>: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

H<sub>a</sub>: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Hipotesis 2 :

H<sub>0</sub> : Penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

H<sub>a</sub> : Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

<sup>30</sup>Sugiyono, metodologi penelitian pendidikan, (bandung : ALFABETA, 2015), h. 96

Hipotesis 3 :

$H_0$  : Pelatihan dan penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

$H_a$  : Pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu sebuah penyelidikan suatu masalah yang terjadi pada manusia atau masyarakat yang didasarkan pada pengujian teori yang tersusun dari beberapa variabel yang diukur oleh angka-angka dan dianalisa dengan cara statistik, selain itu untuk menentukan apakah teori yang digunakan untuk memprediksi itu benar atau tidak. Jadi, penelitian kuantitatif lebih mengenai permasalahan metode, pengukuran, dan sampel karena pendekatan deduktif menekankan rencana yang utama secara detail pada pengumpulan data dan analisis pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran beberapa variabel dari pengujian hipotesis tepat yang dihubungkan ke penjelasan sebab secara umum.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan , Sumatera Utara 20241. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Agustus 2018 sampai dengan selesai.

#### **C. Populasi dan Sampel**

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>31</sup>. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) sebanyak 1.191 karyawan, tetapi pada penelitian ini saya mengambil populasi pada divisi SSU (*Shared Service Unit*) yaitu sebanyak 40 karyawan. Karena pada divisi ini

---

<sup>31</sup>Sugiyono, 2001, *Metode penelitian bisnis*, (Bandung: Alfabeta), h. 72.

memiliki karyawan yang paling banyak mengalami masalah dalam melakukan pekerjaan.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti.<sup>32</sup> Sedangkan mengenai jumlah sampel yang akan diambil, apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi. Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan *total sampling*, dimana semua jumlah populasi yang ada pada divisi SSU (*Shared Service Unit*) di PT menjadi sampel. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 40 karyawan akan menjadi objek penelitian.

## **D. Data Penelitian**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber. Dalam hal ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan. Kuesioner yang disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup, meliputi pelatihan, penilaian prestasi kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala pengukuran interval. Jawaban responden kemudian diberi bobot dan diolah dengan alat ukur statistika untuk mendapatkan pendekatan kuantitatif terhadap penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>33</sup> Dalam pengambilan data terdapat beberapa metode yang bermacam-macam, namun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner (angket)

---

<sup>32</sup> Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta), h. 61

<sup>33</sup> Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Alfabeta: Bandung) hal. 224.

Kuesioner (Angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>34</sup> Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan dengan keadaan subyek yang berupa pengaruh proses pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan. Dari setiap hasil jawaban pertanyaan angket tersebut akan diberi skor sebagai ukuran yang sesuai dengan metode skala *Likers* dengan nilai antara 5 sampai 1 dengan kriteria sebagai berikut:

- |                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| 1. Sangat setuju       | diberi skor (5) |
| 2. Setuju              | diberi skor (4) |
| 3. Ragu-ragu           | diberi skor (3) |
| 4. Tidak setuju        | diberi skor (2) |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi skor (1) |

## **F. Defenisi Operasional**

### **1. Variabel bebas (independen)**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ).

### **2. Variabel terikat (dependen)**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Defenisi operasinal bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari semua faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasioanal pada tabel :

---

<sup>34</sup>Ibid, 158.

**Tabel 3.1**  
Indikator variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Jlh Item
1.	Kinerja karyawan	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	2 2 2 2 2
2.	Pelatihan	proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standart yang diharapkan.	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode Pelatihan e. Tujuan	2 2 2 2 2
3.	Penilaian Prestasi Kerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	a. Tanggung Jawab b. Kecepatan Kerja c. Kerapian Hasil Kerja d. Kejujuran e. Kedisiplinan	2 2 2 2 2

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

- a. Uji validitas adalah uji kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk menguji validitas digunakan uji korelasi product moment dengan kriteria pengujian sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa indikator adalah valid.
  - 2) Jika nilai  $r < r$  tabel dan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dikatakan indikator tidak valid.
- b. Uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Uji Alpha Cronbach dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:
  - 1) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan  $> 0,7$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel.
  - 2) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan  $< 0,7$  maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

- a. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :
  - 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
  - 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.
- b. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang sempurna atau eksak diantara variabel-variabel

bebas dalam model regresi. Adanya Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas Tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 5. Apabila Tolerance value  $< 0,1$  atau  $VIF > 5$  maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika Tolerance value  $> 0,1$  atau  $VIF < 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

- c. Uji Heterokedastitas tujuan uji heterokedastitas adalah untuk melihat besar variabel independen terhadap variabel dependen. Heterokedastitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan mengambil keputusan jika variabel independen signifikan secara statistika mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heterokedastitas. Jika
- d. Profitabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastitas.

### 3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak secara parsial dengan menggunakan statistik. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- c. Jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji – F digunakan untuk melihat variabel rekrutmen (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Kriteria keputusan adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b = 0$  artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
- b.  $H_a : b \neq 0$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.  
Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha$ ).
- c.  $H_0$  diterima apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ .



## 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah informasi untuk memecahkan masalah. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda untuk melihat secara langsung beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu mengenai variabel pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan secara linear. Data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS.

## 7. Uji Model

Uji model dinilai dengan menguji hipotesis nol bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dikatakan fit).

**a. Jika nilai statistik fit tes sama dengan atau kurang dari 0.05 maka hipotesis nol di tolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga fit tes tidak baik karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya.**

b. Jika nilai fit tes lebih besar dari 0.05 maka hipotesis 0 diterima dan berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena cocok dengan data observasinya.

Tujuan dilakukannya uji kelayakan model untuk mengetahui apakah suatu variabel bisa mendekati kinerja karyawan atau tidak dan dapat dilihat pada Persamaan dalam model Regresi Linear Berganda terdiri dari, yaitu :

$$KK = a + b_1Pl + b_2Pp + e$$

Keterangan :

Kk = kinerja karyawan

Pl<sub>1</sub> = pelatihan

Pp<sub>2</sub> = penilaian prestasi kerja

b<sub>1</sub> = koefisien regresi pelatihan

b<sub>2</sub> = koefisiensi regresi penilaian kinerja

a = konstanta

e = eror

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) lahir melalui berbagai perubahan bentuk usaha dan status hukum pengusahaan jasa kepelabuhanan. Pada tahun 1945-1951 perusahaan berada di dalam wewenang Departemen Van Scheepvaart (suatu badan peninggalan pemerintah Belanda) yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan yang dilaksanakan oleh Haven Bedrijf.<sup>35</sup>

Pada tahun 1952 sampai dengan tahun 1959, pengelolaan pelabuhan dilaksanakan oleh Jawatan Pelabuhan. Sejak tahun 1960 pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara di bawah pengendalian pemerintah. Bentuk Badan Usaha Milik Negara yaitu Perusahaan Negara Pelabuhan yang diberi kewenangan untuk mengelola pelabuhan umum sejak tahun 1960 sampai dengan tahun 1993 telah mengalami beberapa perubahan, disesuaikan dengan arah kebijaksanaan pemerintah dalam rangka menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhanan yang dinamis.<sup>36</sup>

Sejarah perusahaan sejak tahun 1960 sampai dengan sekarang adalah sebagai berikut:

- a. Tahun 1960-1963 : Pengelolaan pelabuhan umum dilakukan oleh Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I-VIII berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960.
- b. Tahun 1964-1969 : Aspek komersil dari pengelolaan pelabuhan tetap dilakukan oleh PN Pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah yang disebut Port Authority.

---

<sup>35</sup> PT. Pelabuhan Indonesia I, Sejarah Perusahaan, <http://www.pelindo1.co.id>. Diunduh pada tanggal 27 september 2018

<sup>36</sup> Ibid

- c. Tahun 1969-1983 : Pengelolaan sebagian besar pelabuhan umum dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1969. PN Pelabuhan dibubarkan dan lembaga pemerintah Port Authority menjadi BPP.
- d. Tahun 1983-1992 : Pengelolaan pelabuhan umum dibedakan antara pelabuhan umum yang diusahakan dan pelabuhan umum yang tidak diusahakan. Pengelolaan pelabuhan umum yang diusahakan dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan, sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1983. Perum Pelabuhan I merupakan salah satu dari empat Perum Pelabuhan di Indonesia yang mengelola pelabuhan-pelabuhan yang diusahakan dan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1983.
- e. Tahun 1992 hingga sekarang : Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tanggal 19 Oktober 1991 tentang pengalihan status Perusahaan Pelabuhan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), maka bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan diubah menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I, sesuai akte pendirian/Anggaran Dasar yang dibuat Notaris Robert Purba, SH tanggal 02 Januari 1999 sebagaimana dimuat dalam Berita Negara RI tanggal 01 November 1994 No. 87 jo Tambahan Berita Negara RI tanggal 02 Januari 1999 No. 01.<sup>37</sup>

Wilayah kerja usaha PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Sumatera Utara (Sumut), Riau dan Kepulauan Riau (Kepri). Pelabuhan yang dikelola oleh PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah sebagai berikut:

No Cabang Pelabuhan Kelas Cabang Kawasan

- a. Belawan Utama Pangkalan Susu/Brandan
- b. Dumai Kelas I
  - 1) Bagan Siapi-api

---

<sup>37</sup> Ibid

- 2) Bengkalis
- c. Belawan International Container Terminal Kelas I –
- d. Terminal Petikemas Domestik Belawan Kelas I –
- e. Tanjung Pinang Kelas II
  - 1) Sei Kolak Kijang
  - 2) Tanjung Uban
- f. Pekan Baru Kelas II –
- g. Tanjung Balai Karimun Kelas II Selat Panjang
- h. Kuala Tanjung Kelas II –
- i. Batam Kelas III Pulau Sambu
- j. Sungai Pakning Kelas III –
- k. Sibolga Kelas III –
- l. Malahayati Kelas IV Meulaboh
- m. Lhokseumawe Kelas IV Kuala Langsa
- n. Tanjung Balai Asahan Kelas IV –
- o. Tembilahan Kelas V
  - 1) Kuala Enok
  - 2) Rengat
- p. Gunung Sitoli Kelas V –<sup>38</sup>

## 2. Hasil Penelitian

### a. Profil Responden

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

---

<sup>38</sup> PT. Pelabuhan Indonesia I, Sejarah Perusahaan, <http://www.pelindo1.co.id>. Diunduh pada tanggal 27 september 2018

### 1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	16	40,0	40,0	40,0
Perempuan	24	60,0	60,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Kartor Pusat Medan di bidang ssu mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 60,0%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Kartor Pusat Medan di bidang ssu cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin perempuan.

### 2) Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data jawaban responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-26	25	62,5	62,5	62,5
26-30	7	17,5	17,5	80,0
31-35	1	2,5	2,5	82,5
36-40	2	5,0	5,0	87,5
>40	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5% berusia antara 18-26 tahun, sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5% berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 1 orang atau sebesar 5% berusia antara 31-35 tahun, sebanyak 2 orang atau sebesar 5% berusia antara 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Kartor Pusat Medan di bidang ssu adalah berusia kurang dari 26 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 62,5%.

### 3) Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Penyajian data jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	1	2,5	2,5	2,5
D3	11	27,5	27,5	30,0
S1	24	60,0	60,0	90,0
S2	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan S2 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, S1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 60% dan lulusan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, sementara untuk lulusan SMA sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Kartor Pusat Medan di bidang ssu lebih banyak menggunakan lulusan S1 sebanyak 24 oarang.

### 4) Responden Menurut Lama Bekerja

Penyajian data jawaban responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 tahun	4	10,0	10,0	10,0
1-2 tahun	16	40,0	40,0	50,0
3-4 tahun	13	32,5	32,5	82,5
>4 tahun	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 4 orang atau sebesar 10% bekerja kurang dari 1 tahun, kemudian sebanyak 16 orang atau sebesar 40% bekerja antara 1-2 tahun, sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5% bekerja antara 3-4 tahun, sisanya yang paling lama bekerja adalah sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5% yaitu selama lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I Persero Kartor Pusat Medan di bidang ssu selama lebih dari 1-2 tahun.

#### **b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut:

##### **1) Variabel Pelatihan**

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Pelatihan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5.



**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Mengenai Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No. Pernyataan	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	10	25,0	6	15,0	5	12,5	2	5,0	40	100
2	17	42,5	13	32,5	7	17,5	3	7,5	0	0	40	100
3	14	35,0	13	32,5	8	20,0	2	5,0	3	7,5	40	100
4	15	37,5	12	30,0	8	20,0	5	12,5	0	0	40	100
5	16	40,0	18	45,0	4	10,0	2	5,0	0	0	40	100
6	14	35,0	11	27,5	5	12,5	7	17,5	3	7,5	40	100
7	17	42,5	12	30,0	7	17,5	4	10,0	0	0	40	100
8	15	37,5	11	27,5	6	15,0	5	12,5	3	7,5	40	100
9	17	42,5	13	32,5	6	15,0	3	7,5	1	2,5	40	100
10	15	37,5	15	37,5	6	15,0	1	2,5	3	7,5	40	100
Rata2	15,7	39,25	12,8	32	6,3	15,75	3,7	9,25	1,5	3,75	40	100

Berdasarkan tabel pelatihan diatas dapat dijelaskan beberapa pernyataan dengan nilai rata rata tertinggi pada jawaban responden sangat setuju dengan frekuensi 15,7 dan (39,25%), menjawab setuju dengan frekuensi 12,8 dan (32%), menjawab ragu dengan frekuensi 6,3 dan (15,75%), menjawab tidak setuju dengan frekuensi 3,7 dan (9,25%), dan menjawab sangat tidak setuju dengan frekuensi 1,5 dan (3,75%). Dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item pendidikan yang diberikan instruktur, sebanyak 17 orang (42.5%) menjawab sangat setuju, 10 orang (25%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 5 orang (12.5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- b) Untuk item penguasaan materi yang diberikan instruktur, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32.5%) menjawab setuju, 7 orang (17.5%) menjawab ragu, 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju.
- c) Untuk item semangat peserta mengikuti pelatihan, sebanyak 14 orang (35%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 8 orang (20%) menjawab ragu dan 2 orang (5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.

- d) Untuk item seleksi peserta pelatihan, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 12 orang (30%) menjawab setuju, 8 orang (20%) menjawab ragu, 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju.
- e) Untuk item kesesuaian tujuan materi pelatihan, sebanyak 9 orang (12,3%) menjawab sangat setuju, 29 orang (39,7%) menjawab setuju, 18 orang (24,7%) menjawab ragu dan 17 orang (23,3%) menjawab tidak setuju .
- f) Untuk item kesesuaian komponen peserta dengan materi pelatihan, sebanyak 14 orang (35%) menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5%) menjawab setuju, 2 orang (12,5%) menjawab ragu, 7 orang (17,5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- g) Untuk item sasaran yang jelas dengan metode pelatihan, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 12 orang (30%) menjawab setuju, 7 orang (17,5%) menjawab ragu, dan 4 orang (10%) menjawab tidak setuju.
- h) Untuk item pensosialisasi tujuan metode pelatihan, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, dan 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- i) Untuk item meningkatkan keterampilan dengan tujuan pelatihan, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, dan 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- j) Untuk item penguasaan peserta terhadap tujuan pelatihan, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- k) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sangat bermanfaat dalam pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing.

## 2) Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel penilaian prestasi kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

### Jawaban Responden Mengenai Penilaian Prestasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No. pernyataan	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	40	13	32,5	6	15	3	7,5	2	5	40	100
2	19	47,5	12	30	6	15	2	5	1	2,5	40	100
3	17	42,5	14	35	6	15	2	5	1	2,5	40	100
4	16	40,25	13	32,5	6	15	3	7,5	1	2,5	40	100
5	17	42,5	10	25	6	15	5	12,5	2	5	40	100
6	16	40	18	45	4	10	2	5	0	0	40	100
7	15	37,5	11	27,5	6	15	5	12,5	3	7,5	40	100
8	15	37,5	12	30	8	20	5	12,5	1	2,5	40	100
9	19	47,5	14	35	6	15	0	0	1	2,5	40	100
10	15	37,5	11	27,5	5	12,5	7	17,5	2	5	40	100
Rata2	16,5	41,25	12,8	32	5,9	14,75	3,4	8,5	1,4	3,5	40	100

Berdasarkan tabel pelatihan diatas dapat dijelaskan beberapa pernyataan dengan nilai rata rata tertinggi pada jawaban responden sangat setuju dengan frekuensi 16,5 dan (41,25%), menjawab setuju dengan frekuensi 12,8 dan (32%), menjawab ragu dengan frekuensi 5,9 dan (14,75%), menjawab tidak setuju dengan frekuensi 3,4 dan (8,5%), dan menjawab sangat tidak setuju dengan frekuensi 1,4 dan (3,5%). Dan dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item bertanggung jawab atas penilaian dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu dan 3 (7,5%) orang menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.

- b) Untuk item bertanggung jawab atas penilaian yang dilakukan, sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, 12 orang (30%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu dan 2 orang (5%) menjawab dan tidak setuju 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- c) Untuk item penilaian pekerjaan dengan ketepatan waktu, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 14 orang (35%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 2 orang (5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- d) Untuk item penilaian kemampuan menggunakan fasilitas yang ada, sebanyak 16 orang (40,25%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- e) Untuk item penilaian menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan baik, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 10 orang (25%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu dan 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- f) Untuk item penilaian keindahan dan teraturan dalam bekerja, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 18 orang (45%) menjawab setuju, 4 orang (10%) menjawab ragu, 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.
- g) Untuk item kejujuran karyawan dalam memanfaatkan waktu, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- h) Untuk item karyawan tidak pernah melakukan kecurangan dalam bekerja, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 12

orang (30%) menjawab setuju, 8 orang (20%) menjawab ragu, 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju.

- i) Untuk item datang tepat waktu, mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 19 orang (47,5%) menjawab sangat setuju, 14 orang (35%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- j) Untuk item mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5%) menjawab setuju, 5 orang (12,5%) menjawab ragu, 7 orang (17,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- k) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat bermanfaat dalam pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing.

### 3) Variabel Kinerja Karyawan

Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**

#### **Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

No. pernyataan	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	10	25	6	15	5	12,5	2	5	40	100
2	15	37,5	19	47,5	4	10	2	5	0	0	40	100
3	18	45	14	35	7	17,5	1	2,5	0	0	40	100
4	16	40	14	35	5	12,5	3	7,5	2	5	40	100
5	16	40	18	45	4	10	2	5	0	0	40	100
6	16	40	14	35	4	10	4	10	2	5	40	100
7	14	35	11	27,5	5	12,5	7	17,5	3	7,5	40	100
8	16	40	15	37,5	6	15	1	2,5	2	5	40	100
9	18	45	13	32,5	6	15	2	5	1	2,5	40	100
10	17	42,5	13	32,5	5	12,5	3	7,5	2	5	40	100
Rata2	16,3	40,75	14,1	35,25	5,2	13	3	7,5	1,4	3,5	40	100

Berdasarkan tabel pelatihan diatas dapat dijelaskan beberapa pernyataan dengan nilai rata rata tertinggi pada jawaban responden sangat setuju dengan frekuensi 16,3 dan (40,75%), menjawab setuju dengan frekuensi 14,1 dan (35,25%), menjawab ragu dengan frekuensi 5,2 dan (13%), menjawab tidak setuju dengan frekuensi 3 dan (7,5%), dan menjawab sangat tidak setuju dengan frekuensi 1,4 dan (3,5%). Dan dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- a) Untuk item menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standart, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 10 orang (25%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu dan 5 orang (12,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- b) Untuk item mengerjakan pekerjaan yang bersifat segera, sebanyak 15 orang (37,5%) menjawab sangat setuju, 19 orang (47,5%) menjawab setuju, 4 orang (10%) menjawab ragu dan 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.
- c) Untuk item memahami dan menguasai pekerjaan, sebanyak 18 orang (45%) menjawab sangat setuju, 14 orang (35%) menjawab setuju, 7 orang (17,5%) menjawab ragu, 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju.
- d) Untuk item menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 14 orang (35%) menjawab setuju, 5 orang (12,5%) menjawab ragu, 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- e) Untuk item tanggung jawab mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 18 orang (45%) menjawab setuju, 4 orang (10%) menjawab ragu, 2 orang (5%) menjawab tidak setuju.
- f) Untuk item item masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 14

orang (35%) menjawab setuju dan 4 orang (10%) menjawab ragu, 4 orang (10%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.

- g) Untuk item selalu siap pada saat atasan meminta bantuan, sebanyak 14 orang (35%) menjawab sangat setuju, 11 orang (27,5%) menjawab setuju, 5 orang (12,5%) menjawab ragu, 7 orang (17,5%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (7,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- h) Untuk item hasil pekerjaan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 16 orang (40%) menjawab sangat setuju, 15 orang (37,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 1 orang (2,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- i) Untuk item mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 18 orang (45%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 6 orang (15%) menjawab ragu, 2 orang (5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- j) Untuk item mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, sebanyak 17 orang (42,5%) menjawab sangat setuju, 13 orang (32,5%) menjawab setuju, 5 orang (12,5%) menjawab ragu, 3 orang (7,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
- k) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sangat bermanfaat dalam pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing.

### c. Uji Persyaratan Analisis

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ .<sup>39</sup> Yaitu  $df = 40 - 2 = 38$ , sehingga menghasilkan  $r$  tabel sebesar 0,3120.

Penyajian data hasil pengujian validitas variabel pelatihan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8. sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Pelatihan**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total</i></b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan1	0,534	0,3120	Valid
Pelatihan2	0,522	0,3120	Valid
Pelatihan3	0,458	0,3120	Valid
Pelatihan4	0,762	0,3120	Valid
Pelatihan5	0,604	0,3120	Valid
Pelatihan6	0,691	0,3120	Valid
Pelatihan7	0,573	0,3120	Valid
Pelatihan8	0,662	0,3120	Valid
Pelatihan9	0,599	0,3120	Valid
Pelatihan10	0,513	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,3120 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Penyajian data hasil pengujian validitas variabel penilaian prestasi kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

---

<sup>39</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 53.i9



**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Validitas Penilaian Prestasi Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Penilaian.pres.kerja 1	0,582	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 2	0,652	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 3	0,474	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 4	0,537	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 5	0,513	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 6	0,537	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 7	0,737	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 8	0,582	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 9	0,523	0,3120	Valid
Penilaian.pres.kerja 10	0,683	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *r* tabel yaitu 0,3120 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Penyajian data hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
k.karyawan 1	0,454	0,3120	Valid
k.karyawan 2	0,479	0,3120	Valid
k.karyawan 3	0,419	0,3120	Valid
k.karyawan 4	0,724	0,3120	Valid
k.karyawan 5	0,514	0,3120	Valid
k.karyawan 6	0,734	0,3120	Valid
k.karyawan 7	0,809	0,3120	Valid
k.karyawan 8	0,424	0,3120	Valid
k.karyawan 9	0,575	0,3120	Valid
k.karyawan 10	0,837	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,3120 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas Data Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$ .<sup>40</sup>

Penyajian data hasil pengujian reabilitas variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i> (<math>&gt;0,70</math>)</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan	0,769	Reliabel
Penilaian prestasi Kerja	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,750	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

---

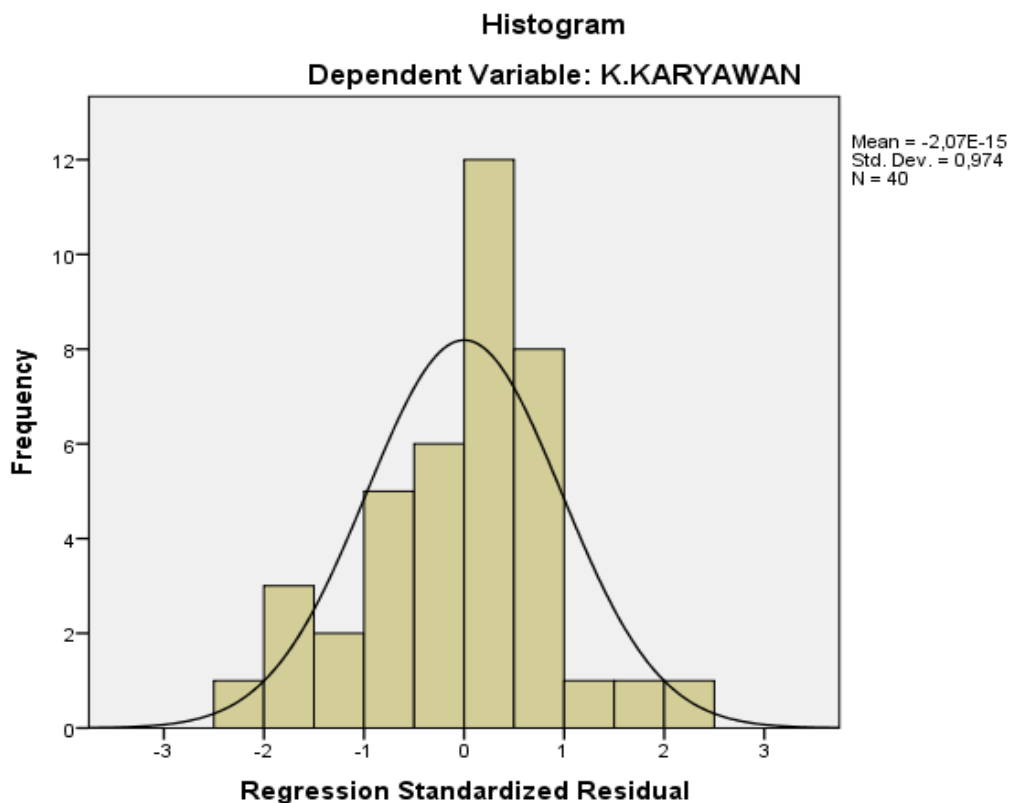
<sup>40</sup>*Ibid.*, hlm. 47.

#### 4) Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.<sup>41</sup>

Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.

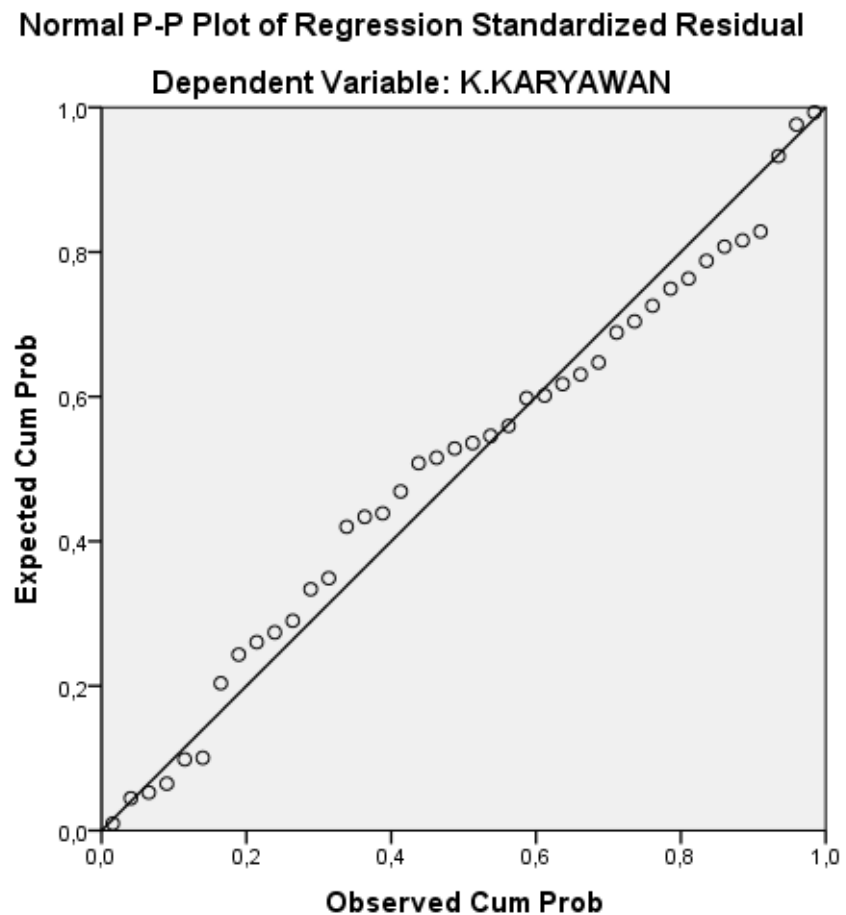


**Gambar 4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan**

<sup>41</sup>*Ibid.*, hlm. 160.

Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan di bidang ssu memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng. Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Gambar 4.2 akan menunjukkan hasil uji normalitas insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk dan mendekati garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Penyajian data hasil uji normalitas one sampel *Kolmogrov-Smirnov* variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Pelatihan	Penilaian Prestasi kerja	Kinerja Karyawan	Unstandardi zed Residual
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39,38	36,05	40,23	0E-7
	Std. Deviation	6,400	5,809	5,955	2,16584497
	Absolute	,140	,090	,112	,093
Most Extreme Differences	Positive	,100	,090	,071	,090
	Negative	-,140	-,090	-,112	-,093
Kolmogrov-Smirnov Z		,886	,572	,708	,588
Asymp. Sig. (2-tailed)		,413	,899	,698	,880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,588 dan signifikansi pada 0,880 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

### b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance*  $0,10$  atau sama dengan multikolinearitas  $0,95$ .<sup>42</sup>

Penyajian data hasil uji multikolinearitas variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	4,370	2,351			
Pelatihan	,246	,091	,265	,373	2,683
P.Pres.Kerja	,725	,100	,708	,373	2,683

a. Dependent Variable: k.karyawan

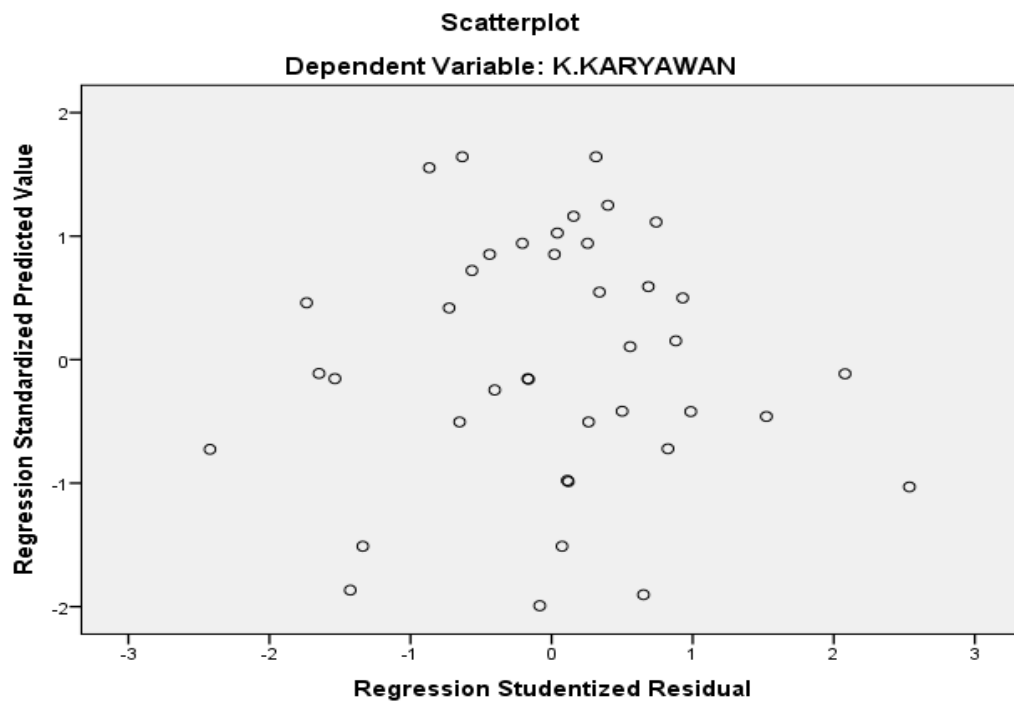
Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari  $0,10$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari  $10$ . Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas pelatihan dan penilaian prestasi kerja nilainya sama besar

<sup>42</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 105.

yaitu 0,373. Sedangkan nilai variabel bebas pelatihan dan penilaian prestasi kerja nilainya sama yaitu sebesar 2,683. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.<sup>43</sup> Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<sup>43</sup>*Ibid.*, hlm. 139.

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *spearman rho*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel indeviden dengan nilai *understandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada mode regresi.

Penyajian data hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman rho* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

		Pelatih an	P.Pres. Kerja	K.Karya wan	Unstandardize d Residual
Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,814**	,813**	-,038
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,816
	N	40	40	40	40
Spearman p.pres. 's rho kerja	Correlation Coefficient	,814**	1,000	,929**	-,008
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,963
	N	40	40	40	40
Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-,038	-,008	,313*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,816	,963	,049	.
	N	40	40	40	40

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

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



Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indenpenden mempunyai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan *understandardized residual*, yaitu pelatihan sebesar 0,816 penilaian prestasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,963. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### d. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.<sup>44</sup> Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Penyajian data hasil uji koefisiensi determinasi variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,932 <sup>a</sup>	,868	,861	2,224	2,373

A. Predictors: (Constant), P.Pres.Kerja, Pelatihan

B. Dependent Variable: K.Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,868 atau 86,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel indenpenden yang terdiri dari pelatihan dan penilaian prestasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

---

<sup>44</sup>*Ibid.*, hlm. 97.

## 2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Penyajian data hasil uji t pelatihan, penilaian prestasi kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,370	2,351		1,859	,071
Pelatihan	,246	,091	,265	2,705	,010
P.Pres.Kerja	,725	,100.	,708	7,225	,000

a. Dependent Variable: k.karyawan

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas dan membandingkan thitung dengan t tabel sebesar 2,02619 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n - k$  (40-3) yaitu 37 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan:

### a) Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

$H_{01}$  = bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

$H_{a1}$  = bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Hasil uji t untuk pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 2,02619 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar

dari t tabel ( $2,705 > 2,02619$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

b) Pengaruh Penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

$H_{02}$  = bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

$H_{a2}$  = bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Hasil uji t untuk penilaian prestasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 7,225, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $7,225 > 2,02619$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

c) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.17 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel penilaian prestasi kerja, karena memiliki nilai beta 0,708 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

### 3) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan kriteria uji tabel F, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Adapun Uji Sig, jika  $Sig \geq \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak signifikan, jika  $Sig. < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan.<sup>45</sup> Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{01}$  = pelatihan dan penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

$H_{a1}$  = pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Penyajian data hasil uji F variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Uji F**

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

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1200,031	2	600,015	121,351	,000 <sup>b</sup>
Residual	182,944	37	4,944		
Total	1382,975	39			

A. Dependent Variable: K.Karyawan

B. Predictors: (Constant), P.Pres.Kerja, Pelatihan

<sup>45</sup>Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, *Statistics II*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran: 2014)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya signifikan artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Psrsero) Kantor Pusat Medan. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang ( $df_1$ ) dengan rumus  $df_1 = k - 1$ . Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau  $df_2$  dengan rumus  $df_2 = n - k$ . Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai  $k = 3$  dan  $n = 40$ . Maka nilai  $df_1$  dalam penelitian ini adalah  $df_1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = 40 - 3 = 37$ , sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 37$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,25. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 67,396, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ( $121,351 > 3,25$ ), artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

#### e. Uji Model

Penyajian data hasil uji regresi linear berganda variabel pelatihan, penilaian prestasi kerja variabel bebas dan kinerja karyawan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,370	2,351		1,859	,071
Pelatihan	,246	,091	,265	2,705	,010
P.P.Kerja	,725	,00	,708	7,225	,000

a. Dependent Variable: K.Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 4,370, sedangkan nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,246 dan penilaian prestasi kerja sebesar 0,725. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1PL_1 + b_2PP_2$$

$$KK = 4,370 + 0,246 PL_1 + 0,725 PP_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,370 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan dan variabel penilaian prestasi kerja tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 4,370.
- b. Setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan sebesar 24,6 poin. Begitu juga sebaliknya, apabila Pelatihan mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 24,6 poin.
- c. Setiap kenaikan penilaian prestasi kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan sebesar 72,5 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila penilaian prestasi kerja mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 72,5 persen.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel pelatihan dan variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Dalam penelitian ini diketahui nilai F tabel sebesar 3,25 dan nilai F hitung sebesar 121,351 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung  $>$  F tabel ( $121,351 > 3,25$ ), artinya pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

Sedangkan untuk hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,868 atau 86,8%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan penilaian prestasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya nilai koefisien determinasi yang sebesar 86,8% menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat dalam nilai yang cukup besar. Nilai yang cukup besar ini menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak dimasukkan menjadi variabel dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang lebih kecil dalam menjelaskan Kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

### a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas tentang pengaruh variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh keterangan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dimana pada hasil uji t diketahui bahwa t hitung sebesar 2,705. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian andi habibi pratama (2011) pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap

kinerja perusahaan pada PT. Gregas utama medan dengan hasil berdasarkan uji t variabel rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait (kinerja perusahaan) pada PT. Gregas Utama Medan. Berarti semakin baik pelatihan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

#### b. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas tentang pengaruh variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 7,225 lebih besar dari 0,05, dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $7,225 > 2,02619$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari uji heteroskedastisitas dan di uji dengan uji spearman rho dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka variabel penilaian prestasi kerja mempunyai nilai signifikansi korelasi  $0,963 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini seperti penelitian sebelumnya yaitu penelitian Sayudha Patria Adiputera (2013) Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung hasil penelitian menggunakan korelasi Rank Spearman yaitu terdapat pengaruh kedisiplinan kerja (X) terhadap penilaian prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Berarti penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

#### c. Pengaruh Pelatihan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 121,351 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan F hitung  $>$  F tabel ( $121,351 > 3,25$ ) dan nilai Sig  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hipotesis dalam penelitian



ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Berdasarkan penelitian yang sudah ada sebelumnya (Boy Rikardo Siahaan 2014), yang menyatakan hasil analisis regresi linear sederhana pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Smart Glove Indonesia Medan. Maka pelatihan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tanggapan responden terhadap variabel pelatihan mayoritas mengatakan bahwa pelatihan yang dilakukan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan adalah baik. Menurut pendapat maarif dan katika pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standart yang diharapkan. Selain pelatihan, penilaian terhadap prestasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Penilaian prestasi kerja adalah penilaian atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah penilaian prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengaruh langsung berdasarkan penelitian regresi linear berganda nilai penilaian prestasi kerja adalah 0,725 atau 72,5%. Sedangkan pelatihan hanya 0,246 atau 24,6%.

Dari berbagai uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan penilaian prestasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan hal tersebut menjadi pertimbangan agar faktor-faktor tersebut mampu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Besarnya pengaruh pelatihan tersebut dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $t_{hitung} 2,705 > 2,02619$   $t_{tabel}$ , maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja dengan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $t_{hitung} 7,225 > 2,0261$   $t_{tabel}$ , maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti penilaian Prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan dengan nilai *R- Square* 0,868 atau 86,8%. Hal ini berarti tingkat kontribusi pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86,8% sisanya 13,2% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pealtihan dan penilaian prestasi kerja mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

### **1. Bagi penelitian**

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi yang lain sehingga dapat dilihat perbedaan. Selain itu sebaliknya, penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar dapat hasil perhitungannya akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan didukung dengan teori-teori atau penelitian baru.

### **2. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat membantu perusahaan untuk lebih meningkatkan pelatihan yang ada di perusahaan agar karyawan lebih memahami pekerjaannya, dan penialian prestasi kerja yang ada di perusahaan lebih di tingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dan lebih cekatan dalam bekerja. Perusahaan lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **3. Bagi karyawan**

Diharapkan setiap karyawan percaya diri dalam menerima dan mengerjakan setiap pekerjaannya dan adanya komunikasi yang baik antara para manajer dengan karyawan lainnya agar terpacainya segala tujuan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Agustini, Fauziah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera, 2011.
- Amirullah. *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi, 2003.
- Handoko, H Tani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, Cet.12, 2008
- Jackson, Randall S. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta : Erlangga, 1997.
- Maarif, M Syamsul Dan Lindawati Kartika. *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor : IPB Press, 2014, Cet 1.
- Mangkuprawira, Sjafrli. *Horison,Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ipb Press, 2009, Cet 2 .
- Mondy, R. Weyne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga, 2008.
- Nawawi, Ismail. *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta : Dwi Putra Pustaka Jaya, 2012
- Nurbuko, Kholid. dkk. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara, 1997)
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,2004.
- Sugiyono. *Metode penelitian administistrasi dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : Alfabeta, 2006.
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2011.
- Supratikno, Hendrawan. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : Ghara Ilmu , 2006.
- mangkunegara, Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- Raihan, Al Quran Dan Terjemahan, Bandung:Marwah,2017

### Jurnal

Andi Habibi Pratama, Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Gregas utama medan. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara ,2014.

Boy Rikardo Siahaan, Pengaruh pelatihan dan isentif terhadap prestasi kerja di PT. Smart Glove Indonesia Medan Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan, 2014.

Peggy Adeline Mekel, Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado 2014)

Sayudha Patria Adiputera, Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama ,2013.

Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, *Statistics II*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran: 2014.

Wayan Sutya Edy Kumara , “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali” dalam E-jurnal manajemen E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, 2015).

### Website

PT. Pelabuhan Indonesia I, Sejarah Perusahaan, <http://www.pelindo1.co.id>. Diunduh pada tanggal 27 september 2018

PT. Pelabuhan Indonesia I, Sejarah Perusahaan, <http://www.pelindo1.co.id>. Diunduh pada tanggal 27 september 2018

PT. Pelabuhan Indonesia I, Visi Dan Misi Perusahaan, <http://www.pelindo1.co.id>. Diunduh pada tanggal 27 september 2018

**LAMPIRAN 1 : Lembar Kuisisioner****PENGANTAR**

Kepada

Yth. Bapak / Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian, bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Kantor Pusat Medan sebagai responden dalam penelitian ini (angket terlampir).

Bersama ini saya mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan secara objektif. Perlu diketahui bahwa jawaban Bapak/Ibu tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu. Hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan, dengan judul penelitian “PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN”.

Demikianlah pengantar ini dibuat atas perhatian serta bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Medan, 22sep 2018

Hormat saya

Meuthia Amalia Parinduri

## DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN**

#### **1. Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja anda yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda ceklis ( ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut;
  - SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju
  - S : Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju
  - R : Apabila jawaban tersebut menurut anda ragu-ragu
  - TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju
  - STS : Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
- c. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

#### **2. Identitas Responden:**

- a. Nama (boehtidakdiisi) : .....
- b. Umur :  < 26     26-30     31-35     36-40     >40
- c. Jeniskelamin :  laki-laki     perempuan
- d. Pendidikan terakhir :  SMA     D3     S1     S2
- e. Lama bekerja :  < 1tahun     1-2 tahun  
 > 4tahun     3-4 tahun

### A. Variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standart.					
2.	Saya bisa diberikan tugas / pekerjaan yang bersifat segera.					
3.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang saya kerjakan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
7.	Saya selalu siap berada ditempat kerja, saat atasan meminta bantuan masalah pekerjaan.					
8.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan yang di tetapkan oleh perusahaan dengan segera.					
9.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Saya mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.					



**B. Variabel pelatihan**

No	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan.					
2.	Intruktur mempunyai keahlian dalam menyampaikan materi pelatihan.					
3.	Peserta dapat menguasai materi pelatihan yang diberikan.					
4.	Peserta bersemangat dalam setiap proses pelaksanaan pelatihan .					
5.	Materi pelatihan yang diberikan menarik dan mudah dipahami.					
6.	Materi pelatihan yang diberikan dapat diterapkan dalam pekerjaan karyawan.					
7.	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
8.	Kesesuaian dalam pensosialisasian metode pelatihan					
9.	Pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja					
10.	Pelatihan dapat menghasilkan karyawan yang benar benar menguasai tugas sesuai dengan pekerjaan.					

### C. Penilaian Prestasi Kerja

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab atas peniaian dalam penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	Saya bertanggung jawab atas segala penilaian pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan					
4.	Saya mampu menggunakan fasilitas yang tersedia untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi dan baik.					
6.	Pimpinan menilai keindahan dan keterampilan karyawan dalam bekerja.					
7.	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.					
8.	Saya tidak pernah melakukan kecurangan dari tugas yang dikerjakan.					
9.	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.					
10.	Saya mematuhi segala tata tertib dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.					

## 1. Variabel Pelatihan

### Correlations

		PL1	PL2	PL3	PL4	PL5	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	TOTAL
PL1	Pearson Correlation	1	,334*	,071	,327*	,326*	,112	,209	,139	,529**	,049	,534**
	Sig. (2-tailed)		,035	,663	,039	,040	,490	,196	,392	,000	,763	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL2	Pearson Correlation	,334*	1	,016	,776**	,398*	-,052	,631**	-,041	,273	,005	,522**
	Sig. (2-tailed)	,035		,923	,000	,011	,748	,000	,800	,088	,977	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL3	Pearson Correlation	,071	,016	1	,133	,115	,073	,177	,103	-,074	,923**	,458**
	Sig. (2-tailed)	,663	,923		,415	,481	,653	,275	,525	,651	,000	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL4	Pearson Correlation	,327*	,776**	,133	1	,762**	,165	,899**	,194	,327*	,145	,762**
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,415		,000	,310	,000	,231	,040	,371	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL5	Pearson Correlation	,326*	,398*	,115	,762**	1	,253	,758**	,265	,223	,173	,691**
	Sig. (2-tailed)	,040	,011	,481	,000		,115	,000	,099	,166	,286	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL6	Pearson Correlation	,112	-,052	,073	,165	,253	1	,070	,959**	,249	,172	,573**
	Sig. (2-tailed)	,490	,748	,653	,310	,115		,666	,000	,122	,289	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL7	Pearson Correlation	,209	,631**	,177	,899**	,758**	,070	1	,088	,117	,222	,662**
	Sig. (2-tailed)	,196	,000	,275	,000	,000	,666		,589	,472	,169	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL8	Pearson Correlation	,139	-,041	,103	,194	,265	,959**	,088	1	,252	,197	,599**
	Sig. (2-tailed)	,392	,800	,525	,231	,099	,000	,589		,117	,222	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL9	Pearson Correlation	,529**	,273	-,074	,327*	,223	,249	,117	,252	1	-,040	,492**
	Sig. (2-tailed)	,000	,088	,651	,040	,166	,122	,472	,117		,807	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL10	Pearson Correlation	,049	,005	,923**	,145	,173	,172	,222	,197	-,040	1	,513**
	Sig. (2-tailed)	,763	,977	,000	,371	,286	,289	,169	,222	,807		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,534**	,522**	,458**	,762**	,691**	,573**	,662**	,599**	,492**	,513**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## 2. Variabel Penilaian Prestasi Kerja

### Correlations

		PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	TOTAL
PP1	Pearson Correlation	1	,418**	,401*	,233	,228	,146	,763**	,103	,087	,566**	,582**
	Sig. (2-tailed)		,007	,010	,149	,158	,369	,000	,527	,595	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP2	Pearson Correlation	,418**	1	,977**	-,031	,115	-,036	,453**	,154	,709**	,245	,652**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,851	,478	,823	,003	,343	,000	,128	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP3	Pearson Correlation	,401*	,977**	1	-,029	,112	-,056	,432**	,129	,708**	,219	,634**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,860	,490	,733	,005	,428	,000	,174	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP4	Pearson Correlation	,233	-,031	-,029	1	,529**	,223	,252	,327*	-,094	,256	,474**
	Sig. (2-tailed)	,149	,851	,860		,000	,166	,117	,040	,563	,111	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP5	Pearson Correlation	,228	,115	,112	,529**	1	,326*	,139	,327*	,143	,125	,537**
	Sig. (2-tailed)	,158	,478	,490	,000		,040	,392	,039	,378	,442	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP6	Pearson Correlation	,146	-,036	-,056	,223	,326*	1	,265	,762**	,035	,342*	,513**
	Sig. (2-tailed)	,369	,823	,733	,166	,040		,099	,000	,832	,031	,001

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP7	Pearson Correlation	,763**	,453**	,432**	,252	,139	,265	1	,194	,187	,830**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,005	,117	,392	,099		,231	,248	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP8	Pearson Correlation	,103	,154	,129	,327*	,327*	,762**	,194	1	,102	,254	,582**
	Sig. (2-tailed)	,527	,343	,428	,040	,039	,000	,231		,530	,113	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP9	Pearson Correlation	,087	,709**	,708**	-,094	,143	,035	,187	,102	1	,190	,523**
	Sig. (2-tailed)	,595	,000	,000	,563	,378	,832	,248	,530		,240	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PP10	Pearson Correlation	,566**	,245	,219	,256	,125	,342*	,830**	,254	,190	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,128	,174	,111	,442	,031	,000	,113	,240		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,582**	,652**	,634**	,474**	,537**	,513**	,737**	,582**	,523**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK7	Pearson Correlation	,112	,224	,258	,735**	,253	,660**	1	-,005	,374*	,651**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,490	,165	,108	,000	,115	,000	,973	,017	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK8	Pearson Correlation	,063	,257	,016	-,041	,282	-,019	-,005	1	-,053	-,021	,475**
	Sig. (2-tailed)	,699	,109	,922	,801	,078	,910	,973	,743	,898	,133	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK9	Pearson Correlation	,134	-,058	,663**	,400*	-,031	,327*	,374*	-,053	1	,415**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,409	,722	,000	,011	,851	,040	,017	,743	,008	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
KK10	Pearson Correlation	-,036	-,109	,240	,388*	-,081	,283	,651**	-,021	,415**	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,827	,502	,135	,013	,619	,076	,000	,898	,008	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,454**	,479**	,419**	,724**	,514**	,734**	,809**	,242	,575**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,007	,000	,001	,000	,000	,133	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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



## Uji Reabilitas

### 1. Variabel Pelatihan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	10

### 2. Variabel Penilaian Prestasi kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	10

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

## Lampiran 4 : Hasil Uji Asumsi Klasik

### Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Determinan R-Square

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,370	2,351		1,859	,071	
	PELATIHAN	,246	,091	,265	2,705	,010	,373
	P.PRES.KERJA	,725	,100	,708	7,225	,000	,373

a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 <sup>a</sup>	,868	,861	2,224

a. Predictors: (Constant), P.PRES.KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: K.KARYAWAN

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200,031	2	600,015	121,351	,000 <sup>b</sup>
	Residual	182,944	37	4,944		
	Total	1382,975	39			

a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), P.PRES.KERJA, PELATIHAN

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,370	2,351		1,859	,071
	PELATIHAN	,246	,091	,265	2,705	,010
	P.PRES.KERJA	,725	,100	,708	7,225	,000

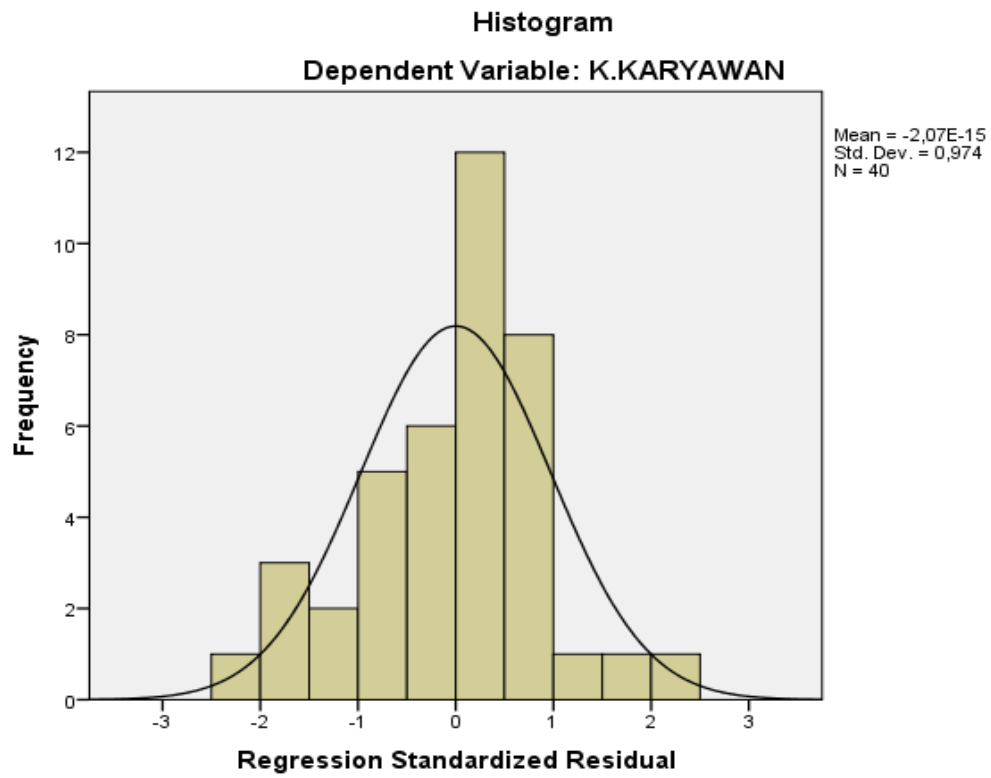
a. Dependent Variable: K.KARYAWAN

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

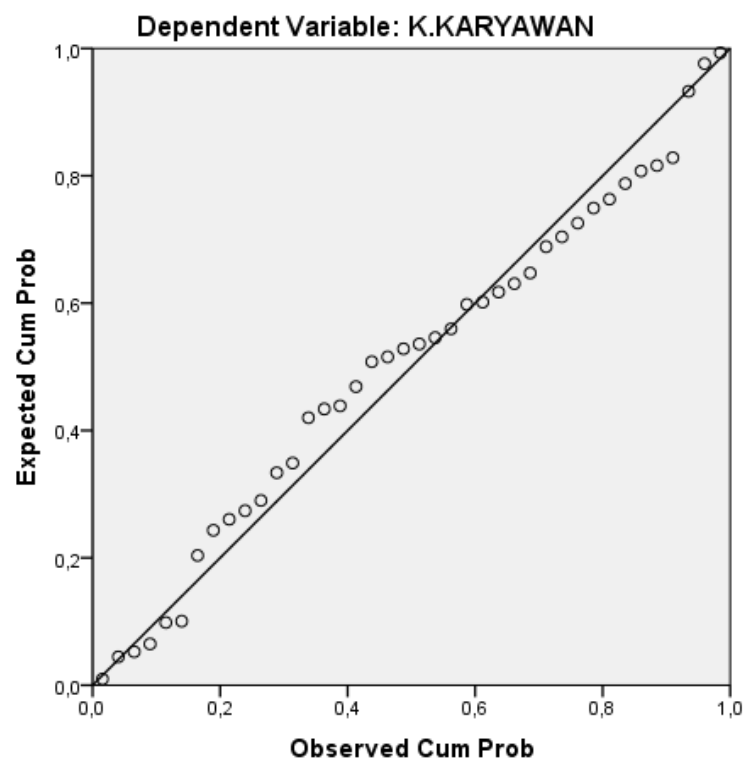
		PELATIHAN	P.PRES.KERJA	K.KARYAWAN	Unstandardized Residual
		AN	JA	WAN	
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	39,38	36,05	40,23	0E-7
	Std. Deviation	6,400	5,809	5,955	2,16584497
Most Extreme Differences	Absolute	,140	,090	,112	,093
	Positive	,100	,090	,071	,090
	Negative	-,140	-,090	-,112	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,886	,572	,708	,588
Asymp. Sig. (2-tailed)		,413	,899	,698	,880

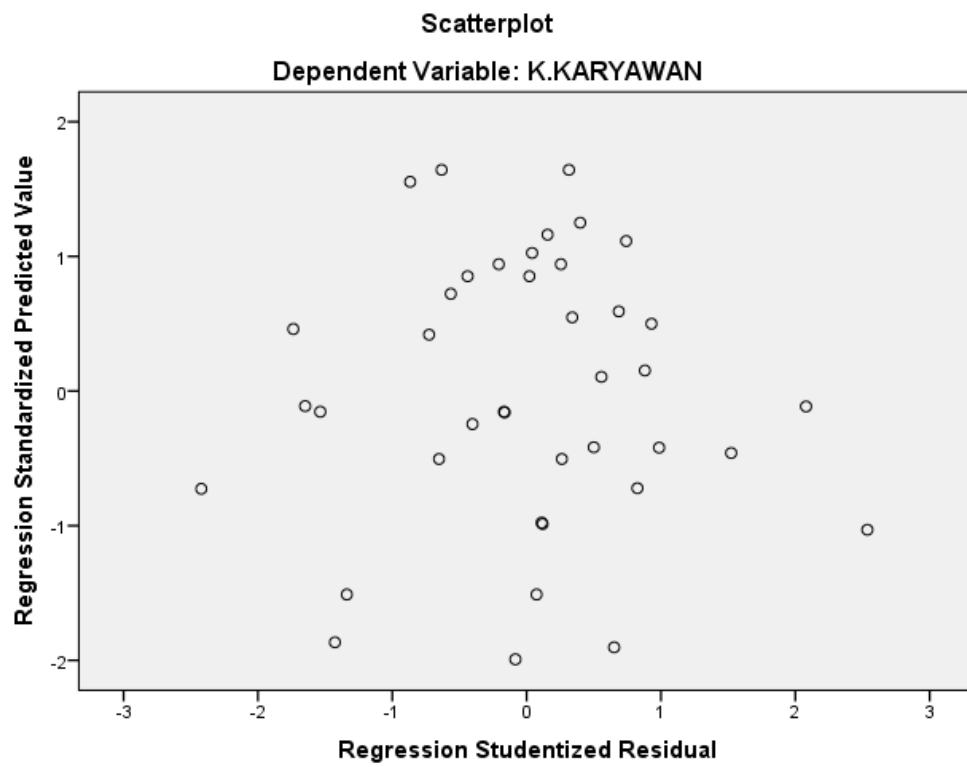
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**





## Lampiran 2 : Tabulasi Angket Uji Validitas

### 1. Tabulasi Angket Pelatihan

Res	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	Total
1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
2	5	4	3	4	4	2	4	3	5	3	37
3	2	3	4	3	3	5	3	5	4	4	36
4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	42
5	4	5	5	2	2	2	2	2	3	5	32
6	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	40
7	2	3	5	3	3	1	5	1	2	5	30
8	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	46
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
10	4	4	3	4	4	1	4	1	4	3	32
11	1	4	5	4	4	3	5	3	3	5	37
12	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	34
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
14	5	4	3	3	4	2	3	2	4	3	33
15	3	5	1	2	2	2	2	2	4	1	24
16	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
17	4	2	5	2	4	2	2	2	4	5	32
18	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	44
19	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	44
20	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	43
21	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	38
22	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	44
23	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
24	2	2	4	2	4	5	2	5	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	3	1	3	4	5	3	5	4	1	33
27	3	4	2	4	4	5	4	5	3	2	36
28	4	5	3	5	5	2	5	2	5	3	39
29	1	4	4	4	4	3	4	3	1	4	32
30	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	3	3	4	3	4	5	3	5	4	4	38
33	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
34	5	5	4	5	5	3	5	3	5	4	44
35	5	3	4	3	3	5	3	5	4	4	39
36	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
37	4	5	1	5	5	1	5	1	4	1	32
38	4	2	3	2	5	4	4	4	2	4	34
39	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



## 3. Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Res	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Pl6	P110	Kk9	Kk10	Total
1	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
2	5	4	4	3	4	5	2	3	4	2	36
3	2	3	4	5	3	4	5	4	4	5	39
4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46
5	4	2	3	4	2	2	2	5	3	4	31
6	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	43
7	2	3	4	1	3	1	1	5	4	5	29
8	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
9	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
10	4	4	3	5	4	1	1	3	3	1	29
11	1	4	5	3	4	3	3	5	5	3	36
12	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	38
13	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
14	5	4	5	5	4	5	2	3	5	2	40
15	3	2	4	2	2	2	2	1	4	5	27
16	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	41
17	4	4	5	2	4	2	2	5	2	2	32
18	3	5	4	3	5	3	3	5	1	3	35
19	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
20	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	44
21	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	38
22	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
23	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
24	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	44
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	39
27	3	4	5	5	4	5	5	2	4	5	42
28	4	5	4	2	5	2	2	3	4	5	36
29	1	4	5	3	4	3	3	4	5	3	35
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
31	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
32	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	41
33	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
34	5	5	4	3	5	3	3	4	4	3	39
35	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	45
36	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
37	4	5	2	1	5	5	1	5	2	1	31
38	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	40
39	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48



### Lampiran 3: Hasil olah data Spss

#### Frequency Karakteristik

##### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<26	4	10,0	10,0	10,0
26-30	7	17,5	17,5	27,5
31-35	14	35,0	35,0	62,5
36-40	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

##### Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	16	40,0	40,0	40,0
Perempuan	24	60,0	60,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

##### Pendidikanterakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sma	1	2,5	2,5	2,5
D3	11	27,5	27,5	30,0
S1	24	60,0	60,0	90,0
S2	4	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

##### Lamabekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	3	7,5	7,5	7,5
1-2 Tahun	2	5,0	5,0	12,5
3-4 Tahun	16	40,0	40,0	52,5
> 4 Tahun	19	47,5	47,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

## Frequency Tabel

### 1. Pelatihan

**Pelatihan 1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Tidak Setuju</b>	5	12,5	12,5	17,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	32,5
<b>Setuju</b>	10	25,0	25,0	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	7,5
<b>Ragu</b>	7	17,5	17,5	25,0
<b>Setuju</b>	13	32,5	32,5	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	7,5
<b>Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	12,5
<b>Ragu</b>	8	20,0	20,0	32,5
<b>Setuju</b>	13	32,5	32,5	65,0
<b>Sangat Setuju</b>	14	35,0	35,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 4**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Tidak Setuju</b>	5	12,5	12,5	12,5
<b>Ragu</b>	8	20,0	20,0	32,5
<b>Setuju</b>	12	30,0	30,0	62,5
<b>Sangat Setuju</b>	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 5**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Ragu</b>	4	10,0	10,0	15,0
<b>Setuju</b>	18	45,0	45,0	60,0
<b>Sangat Setuju</b>	16	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 6**

	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat TidakSetuju</b>	3	7,5	7,5	7,5
<b>Tidak Setuju</b>	7	17,5	17,5	25,0
<b>Ragu</b>	5	12,5	12,5	37,5
<b>Setuju</b>	11	27,5	27,5	65,0
<b>Sangat Setuju</b>	14	35,0	35,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 7**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Tidak Setuju</b>	4	10,0	10,0	10,0
<b>Ragu</b>	7	17,5	17,5	27,5
<b>Setuju</b>	12	30,0	30,0	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 9**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	2,5
<b>Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	10,0
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	25,0
<b>Setuju</b>	13	32,5	32,5	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pelatihan 10**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	7,5
<b>Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	10,0
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	25,0
<b>Setuju</b>	15	37,5	37,5	62,5
<b>Sangat Setuju</b>	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

## 2. Penilaian Prestasi Kerja

**Pp.Kerja1**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	12,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	27,5
<b>Setuju</b>	13	32,5	32,5	60,0
<b>Sangat Setuju</b>	16	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja2**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	2,5
<b>Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	7,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	22,5
<b>Setuju</b>	12	30,0	30,0	52,5
<b>Sangat Setuju</b>	19	47,5	47,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja3**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	2,5
<b>Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	7,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	22,5
<b>Setuju</b>	14	35,0	35,0	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja4**

	<b>Freque ncy</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	2,5
<b>Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	10,0
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	25,0
<b>Setuju</b>	13	32,5	32,5	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja5**

	<b>Freque ncy</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Tidak Setuju</b>	5	12,5	12,5	17,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	32,5
<b>Setuju</b>	10	25,0	25,0	57,5
<b>Sangat Setuju</b>	17	42,5	42,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja6**

	<b>Freque ncy</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Ragu</b>	4	10,0	10,0	15,0
<b>Setuju</b>	18	45,0	45,0	60,0
<b>Sangat Setuju</b>	16	40,0	40,0	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja7**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	3	7,5	7,5	7,5
<b>Tidak Setuju</b>	5	12,5	12,5	20,0
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	35,0
<b>Setuju</b>	11	27,5	27,5	62,5
<b>Sangat Setuju</b>	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja8**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Tidak Setuju</b>	5	12,5	12,5	12,5
<b>Ragu</b>	8	20,0	20,0	32,5
<b>Setuju</b>	12	30,0	30,0	62,5
<b>Sangat Setuju</b>	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja9**

	<b>Frequenc y</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1	2,5	2,5	2,5
<b>Ragu</b>	6	15,0	15,0	17,5
<b>Setuju</b>	14	35,0	35,0	52,5
<b>Sangat Setuju</b>	19	47,5	47,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**Pp.Kerja10**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	2	5,0	5,0	5,0
<b>Tidak Setuju</b>	7	17,5	17,5	22,5
<b>Ragu</b>	5	12,5	12,5	35,0
<b>Setuju</b>	11	27,5	27,5	62,5
<b>Sangat Setuju</b>	15	37,5	37,5	100,0
<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

**3. Kinerja Karyawan****Kk1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	5	12,5	12,5	17,5
Valid Ragu	6	15,0	15,0	32,5
Setuju	10	25,0	25,0	57,5
Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Kk2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Ragu	4	10,0	10,0	15,0
Valid Setuju	19	47,5	47,5	62,5
Sangat Setuju	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



**Kk3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Ragu	7	17,5	17,5	20,0
	Setuju	14	35,0	35,0	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Kk4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
	Ragu	5	12,5	12,5	25,0
	Setuju	14	35,0	35,0	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Kk5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Ragu	4	10,0	10,0	15,0
	Setuju	18	45,0	45,0	60,0
	Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Kk6**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	4	10,0	10,0	15,0
Valid Ragu	4	10,0	10,0	25,0
Setuju	14	35,0	35,0	60,0
Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Kk7**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
Tidak Setuju	7	17,5	17,5	25,0
Valid Ragu	5	12,5	12,5	37,5
Setuju	11	27,5	27,5	65,0
Sangat Setuju	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Kk8**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	2,5	7,5
Valid Ragu	6	15,0	15,0	22,5
Setuju	15	37,5	37,5	60,0
Sangat Setuju	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**KK9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
tidak setuju	2	5,0	5,0	7,5
Ragu	6	15,0	15,0	22,5
Setuju	13	32,5	32,5	55,0
sangat setuju	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Kk10**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
Tidak Setuju	3	7,5	7,5	12,5
Ragu	5	12,5	12,5	25,0
Setuju	13	32,5	32,5	57,5
Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	



PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO)

Nomor : KP.43/S1/13/PI-18.TU

Medan, 08 Oktober 2018

Lampiran :

Kepada

Perihal : Persetujuan Riset

Yth. Dekan Universitas  
Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara

di

Medan

Memperhatikan surat Saudara Nomor: B-2373/EB.I/PP.00.9/10/2018 tanggal 01 Oktober 2018 Perihal Izin Riset yang dilaksanakan 08 Oktober 2018 s/d Selesai.

Sehubungan hal tersebut, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui riset dimaksud atas nama :

No	Nama Mahasiswa	NIM
1	Meuthia Amalia Parinduri	51143016

Untuk pelaksanaan Riset dimaksud kepada Mahasiswa/i agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai riset wajib melapor kepada Bidang Umum Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero).
2. Mentaati semua aturan yang berlaku di perusahaan dan Wajib memahaminya.
3. Menggunakan data yang telah diperoleh dengan sebaik-baiknya dan tidak menyebar luaskan data tersebut tanpa seizin perusahaan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Jl. Satekamu Usang No. 100  
Medan - 20141  
Telp. (061) - 6610220 (Hunting)  
Fax. (061) - 6610906  
E-mail : pelabuhan1@pelindo1.co.id  
Website : http://www.pelindo1.co.id

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MEUTHIA AMALIA PARINDURI  
NIM : 51.14.3.016  
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 20 juni 1996  
Pekerjaan : Mahasiswi  
Alamat : Jalan Sekata Gg. Kemuning No.3 Sei Agul Medan Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) KANTOR PUSAT MEDAN" benar asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sesungguhnya.

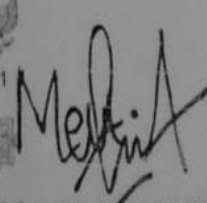
Medan, 30 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan

METERAI  
TEMPEL

48B00AFF130187771

6000  
ENAM RIBURUPIAH

  
MEUTHIA AMALIA PARINDURI