

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN BONGKAR MUAT BARANG DI TERMINAL  
PETI KEMAS CABANG PANJANG**

***INFLUENCE OF JOB TRAINING ON THE EMPLOYEES  
PERFORMANCE ON LOADING AND UNLOADING OF GOODS  
DIVISION IN CONTAINER TERMINAL CABANG PANJANG***

**Nelson**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai  
Jl. Imam Bonjol No.468 Langkapura Bandar Lampung  
Hp. 081279710092 Email: Nelsonusbrj@yahoo.co.id**

***ABSTRACT***

*Container unit as one part of the PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) to manage the loading and unloading of goods in containers. Therefore, employee training is needed to improve employee performance. The problem faced is: not all operator cranes have the same speed in performing activities of unloading and reloading of containers, the understanding and control of container cranes loading and unloading equipment varying, frequency of training is less likely to cause a lack of understanding of the use of total padap terh loading and unloading equipment, yan and low employee performance. The formulation of the problem is whether the effect of job training on the performance of employees in the loading and unloading of goods in Container Terminal cabang Panjang. The purpose of the study was to determine pengaruh job training on the performance of employees in the loading and unloading of goods in Container Terminal cabang Panjang. From a qualitative analysis of the results obtained: 40% for job training job training of employees expressed well, 40% moderate, and 20% lower, 36% for employee performance expressed well, 44% moderate, 20% lower. Based on the results of quantitative analysis with a linear regression model as a regression equation:  $Y = 7.666 + 0,622X$  which shows that the constant 7.666 means if the job training = 0, then the employee's performance is positive at 7.666. Variable regression coefficient of 0.622 job training job training means that if = 1, then the employee's performance will be increased by 0.622. The coefficient of determination of 37.1% means that job training has contributed as much as 37.1% on employee performance and by 62.9% influenced by other factors. Based on t-test results obtained by t-test  $3.684 > 2.069$  t-table, then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, which means job training effect on employee performance. It can be concluded that the hypothesis that job training have a significant effect on the performance of employees in the loading and unloading of goods in Container Terminal cabang Panjang acceptable.*

*Keyword : Job training, Employee Performance, Job Skills*

## ABSTRAK

Unit peti kemas sebagai salah satu bagian dari PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) melakukan pengelolaan bongkar muat barang dalam bentuk peti kemas. Untuk itu, pelatihan karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Masalah yang dihadapi adalah: tidak semua operator *crane* mempunyai kecepatan yang sama dalam melakukan aktifitas pembongkaran dan pemuatan peti kemas, pemahaman dan penguasaan terhadap alat bongkar muat *container crane* yang berbeda-beda, frekuensi pelatihan masih kurang menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap penggunaan alat bongkar muat, dan kinerja karyawan yang rendah. Rumusan masalahnya adalah apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang. Dari analisis kualitatif diperoleh hasil: untuk pelatihan kerja 40% karyawan menyatakan pelatihan kerja baik, 40% sedang, dan 20% rendah, untuk kinerja karyawan 36% menyatakan baik, 44% sedang, 20% rendah. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi linier diperoleh persamaan regresi sebagai:  $Y = 7,666 + 0,622X$  yang menunjukkan bahwa konstanta 7,666 berarti jika pelatihan kerja = 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 7,666. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,622 artinya jika pelatihan kerja = 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622. Koefisien Determinasi 37,1 % dapat diartikan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi sebesar 37,1% terhadap kinerja karyawan dan sebesar 62,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji-t diperoleh  $t$ -hitung 3,684 >  $t$ -tabel 2,069, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang dapat diterima.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Keterampilan Kerja

## PENDAHULUAN

Kawasan Asia Pasifik merupakan tujuan utama pemasaran komoditi ekspor negara-negara di dunia dan mempunyai potensi pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat oleh karena itu diprediksi pada abad 21 mendatang merupakan Abad Asia Pasifik. Letak geografis Indonesia yang sangat strategis diantara dua benua dan dua samudera diprediksi akan menjadi salah satu pusat

pertumbuhan ekonomi dan perdagangan di Asia Pasifik. Posisi tersebut memungkinkan Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dalam percaturan perdagangan di dunia internasional, sehingga kontribusi Indonesia bagi perkembangan perdagangan dan ekonomi di kawasan ini akan semakin meningkat. Area perdagangan yang makin pesat ini sangat berpengaruh pada sistem angkutan pemuatan dari segala sisi, baik darat, laut, maupun udara. Terutama pada arus angkutan laut sebagai modal terbesar

dalam transportasi barang akan memegang peranan penting pada proses perkembangan mendatang. Untuk menunjang dan memperlancar distribusi barang pada transportasi laut, maka diperlukan suatu sarana angkutan dan sistem angkutan yang memenuhi segi-keamanan, kecepatan, kemudahan, kelancaran, keteraturan, murah dan nyaman.

Penggunaan peti kemas dalam pengangkutan barang merupakan salah satu alternatif yang tepat untuk tujuan tersebut dan diperkirakan penggunaan peti kemas akan berkembang pesat pada waktu mendatang seiring dengan semakin membaiknya perekonomian Indonesia. Pelabuhan sebagai salah satu mata rantai dalam transportasi laut memiliki peranan sangat penting dalam menunjang kelancaran arus distribusi peti kemas. Untuk itu hambatan masalah kualitas dan efisiensi pelayanan selalu diperhatikan pada sisi ini. Dengan demikian, kecepatan dalam pelayanan bongkar muat peti kemas sangat berpotensi dalam mempengaruhi kepuasan pelanggan khususnya pihak pelayaran yang memfokuskan pada kecepatan bongkar muat peti kemas maka akan terarah pada penggunaan alat bongkar muat khususnya container crane yang melakukan aktivitas pembongkaran dan pemuatan peti kemas. Aktivitas pembongkaran dan pemuatan peti kemas dilakukan di terminal peti kemas.

Untuk menjalankan aktifitas bongkar muat terminal peti kemas dilengkapi dengan alat-alat khususnya container crane dengan kapasitas lebih kurang 50 ton dikarenakan beragamnya jumlah tonase pada saat pengiriman peti kemas dari pelabuhan luar negeri maupun dari Indonesia sendiri. Kegemaran pun muncul untuk melakukan penggunaan container diseluruh dunia dalam bentuk pengiriman barang dengan jumlah yang sangat banyak, hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu : 1) Cepat dan ekonomis dalam menangani peti kemas, terutama dalam

membongkar dan memuat peti kemas dipelabuhan; 2) Keamanan terhadap kerusakan dan pencurian lebih terjaga, terutama untuk barang-barang kecil atau berharga; 3) Pembungkus barang tidak perlu terlalu kuat, dikarenakan tumpukan dapat dibatasi setinggi dalamnya peti kemas; dan 4) Pendistribusiannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan maraknya penggunaan container dan meningkatnya arus bongkar muat peti kemas dari setiap tahunnya, terminal petikemas terus meningkatkan fasilitas pelayanan dan penanganan yang baik dalam implementasinya dilapangan. Hal tersebut dilakukan untuk menekan biaya yang dikeluarkan baik dari perusahaan pelayaran maupun dari perusahaan terminal peti kemas.

Terminal Peti Kemas yang menjadi objek penelitian ini adalah Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso No.337 Panjang Bandar Lampung. Pada Tabel 1 disajikan data tentang perkembangan jumlah Box Container dan jumlah Teus Container yang dihasilkan dari aktivitas bongkar muat di Terminal Peti Kemas Tahun 2008 sampai dengan 2011. Dalam melakukan aktivitas bongkar muat perusahaan telah memodernisasi peralatan dengan mendatangkan twin lift container crane (pengangkatan dan penurunan 2 peti kemas secara bersamaan) berkapasitas 61 ton yang bisa mengangkat 2 (dua) peti kemas sekaligus. Namun, berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari Tahun 2008 sampai dengan 2010 jumlah Box Container mengalami penurunan dari 91.921 box container menjadi 85.066 box container dan pada Tahun 2011 meningkat menjadi 85.968 namun peningkatan tersebut belum mampu meningkatkan rata-rata perkembangan jumlah Box Container yakni masih mengalami penurunan rata-rata sebesar 6,48%.

Tabel 1 : Jumlah *Box Container* dan *Teus Container* Hasil Bongkar Muat di Terminal Terminal Peti Kemas Tahun 2008 - 2011

Tahun	Jumlah <i>Box Container</i>	Perkembangan (%)	Jumlah <i>Teus Container</i>	Perkembangan (%)
2008	91,921 <i>Box</i>	-	116,931 <i>Teus</i>	-
2009	90,774 <i>Box</i>	- 1,25	104,175 <i>Teus</i>	-10,91
2010	85,066 <i>Box</i>	- 6,29	100,336 <i>Teus</i>	- 3,69
2011	85,968 <i>Box</i>	1,06	106,644 <i>Teus</i>	6,29
Rata-rata	-	- 6,48	-	- 8,31

Sumber : Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Tahun 2012

Demikian juga halnya dengan jumlah *Teus Container* yang menurun berturut-turut dari Tahun 2008 sampai dengan 2010 dan meningkat di Tahun 2011 namun peningkatan tersebut belum mampu meningkatkan rata-rata perkembangan jumlah *Teus Container* yakni masih mengalami penurunan rata-rata sebesar 8,31%. Menurunnya rata-rata jumlah *Box Container* dan jumlah *Teus Container* tersebut dapat dijadikan sebagai indikasi atau tolak ukur masih rendahnya tingkat kinerja karyawan bagian bongkar muat.

Selain menghadirkan twin lift container crane (proses pengangkatan dan penurunan 2 peti kemas secara bersamaan), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) juga telah mempersiapkan tenaga Sumber Daya Manusia yang handal untuk menjadi operator alat tersebut dikarenakan penggunaan teknologi baru tersebut menggunakan teknologi terbaru sehingga diperlukan tenaga yang terampil dan mempunyai pengetahuan yang cukup dalam penggunaannya. Hal ini dibutuhkan operator yang handal dan telah mendapatkan sertifikat Surat Izin Operator (SIO) dari PT. Pelabuhan Indonesia II. Setiap operator crane harus memiliki surat izin operator yang diperoleh dari pelatihan tersebut, dan operator pemegang sertifikat memiliki skill dan pengetahuan yang cukup sehingga dapat mencegah kemungkinan

terjadinya kecelakaan kerja dalam mengoperasikan alat container crane, karena operator mengetahui dan memahami prosedur pengoperasian yang aman.

Selain itu pelatihan juga dapat memberikan manfaat sebagai berikut : 1) Mengendalikan adanya bahaya penyebab terjadinya kecelakaan dengan mengenal dan mengevaluasi sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja; 2) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dan disiplin dalam pengoperasian; 3) Mengetahui dan memahami prosedur pengoperasian Overhead Crane yang aman. Selain hal tersebut perusahaan juga telah memberikan pelatihan lain seperti pelatihan Standar Operasional Prosedur (SOP) manajemen mutu, SOP peraturan kerja dan sebagainya.

Dengan adanya alat bongkar muat yang modern dan ditunjang dengan pelatihan kerja dalam pengoperasiannya memungkinkan untuk meningkatkan kecepatan dalam aktivitas pembongkaran dan pemuatan peti kemas yang mengarah pada kepuasan pelanggan serta menjadikan pelabuhan Panjang sebagai pelabuhan yang berkelas dunia. Namun dalam hal ini frekuensi pelatihan masih belum optimal dilakukan, sehingga masih terbatasnya jumlah karyawan yang benar-benar paham dalam mengoperasikan peralatan yang ada. Dari 250

orang karyawan bagian bongkar muat, tercatat baru 165 orang karyawan yang memiliki sertifikat SIO sementara 85 orang masih menunggu tahap pelatihan berikutnya.

Disisi lain kondisi volume arus barang bongkar muat selalu meningkat tajam seiring dengan semakin membaiknya perekonomian nasional dan Internasional. Masih belum optimalnya frekuensi pelatihan menunjukkan masih rendahnya tingkat kegiatan pelatihan pada Terminal Peti Kemas PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) menyebabkan: 1) Tidak semua operator *crane* mempunyai kecepatan yang sama dalam melakukan aktifitas pembongkaran dan pemuatan peti kemas dari dermaga ke kapal maupun sebaliknya, 2) Pemahaman dan penguasaan dari karakter alat bongkar muat container crane yang berbeda-beda, dan 3) kurangnya pemahaman prosedur penggunaan alat bongkar muat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkajinya lebih dalam pada sebuah penelitian dengan judul : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bongkar Muat Barang di Terminal Peti Kemas PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang.

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi masalah yang terdapat pada Terminal Peti Kemas PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang khususnya di bagian bongkar muat yakni : 1) Tingkat Kinerja karyawan yang masih rendah, 2) Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan masih belum optimal. Berdasarkan masalah tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

apakah terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bongkar muat barang di terminal Peti Kemas PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang.

## **Kerangka Pemikiran**

### **Pelatihan Kerja**

**Pengertian Pelatihan.** Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah training and development artinya bahwa untuk mendapatkan bersumberdaya manusia yang baik dan tepat sangat perlu adanya pelatihan dan pengembangan. Karyawan sebagai salah satu sumberdaya yang dimiliki perusahaan harus selalu dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika memiliki karyawan yang cakap, terampil dan mempunyai kinerja yang tinggi guna mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan. Oleh karena, itu pelatihan menjadi sangat penting diprogramkan dan selanjutnya diimplementasikan guna membuka wawasan, pengetahuan, pemahaman dan menambah skill individu akan apa yang akan mereka kerjakan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Menurut Satmoko dan Irmin (2004 ; 2): "Pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan". Menurut Sekula, (1976): "Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari kemampuan tertentu".

**Tujuan dan Manfaat Pelatihan.** Menurut Andrew F Sikula (1976), tujuan pelatihan

adalah: 1) Meningkatkan produktivitas, 2) Meningkatkan kualitas mutu, 3) Meningkatkan Kompensasi tidak langsung, 4) Meningkatkan moral, 5) Meningkatkan keamanan dan kesejahteraan, 6) Meningkatkan semangat kerja, dan 7) Menjaga kesehatan kerja. Menurut Simamora (2006 ; 276), tujuan dilaksakan pelatihan dan pengembangan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Adapun tujuannya adalah: 1) Memperbaiki kinerja karyawan, 2) Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompoten dalam pekerjaan, 4) Membantu memecahkan masalah orperasional, 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi, 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, dan 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Disisi lain Simamora (2006 ; 278) menyatakan bahwa manfaat yang dapat diperoleh dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora, 2006 : 278) adalah: 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, 2) Mengurangi waktu belajar karyawan untuk mencapai standar kinerja, 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia, 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

**Jenis Pelatihan.** Menurut Simamora (2006; 278) ada lima jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

*Pelatihan Keahlian (Skills Training)*, pelatihan yang dilaksanakan disesuaikan dengan keahlian (skill) yang dibutuhkan atau diperlukan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja.

*Pelatihan Ulang (Retraining)*, adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja rnenggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.

*Pelatihan Lintas Fungsional (Cros Functional Training)*, merupakan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

*Pelatihan Tim*, merupakan pelatihan untuk meningkatkan kerja sama karyawan dalam sebuah tim. Pelatihan ini terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

*Pelatihan Kreatifitas (Creativitas Training)*, berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Dalam hal ini karyawan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebass mungkin yang berdasarkan pada penilaian rasional dan biaya dan kelai-kan.

#### ***Pelatihan Operator Crane***

*Crane* merupakan alat bongkar muat yang bertujuan untuk mengangkat suatu beban (barang) dengan memindahkan barang tersebut secara horisontal. Dalam pelatihan operator *crane* terdapat beberapa tahapan yaitu:

*Cara dan Pengertian Operator Keran-/Crane.* Operator *crane* yang mengoperasikan keran setiap hari, harus berdiri pada posisi aman dimana dia mampu memperoleh informasi secara tepat seperti : adanya ketidak normalan dari alat yang digunakan. Dalam hal ini operator diharapkan dapat memperhatikan keadaan keran dalam pengoperasiannya setiap hari.

*Pemeriksaan dan Inspeksi Harian.* Pemeriksaan dilakukan oleh operator keran sebelum

me-mulai pekerjaannya dan saat selesai kerja. Pada saat pelaksanaannya perlu dilakukan pendektasian, apabila ditemukan adanya kelainan atau perubahan maka dalam kondisi seperti tersebut patut dihentikan pengoperasiannya dan melaporkan kepada yang bertanggung jawab pada pihak *maintenance*. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan operator pada saat penggunaan alat keran/*crane* adalah: 1) Gerakan alat yang mencurigakan kadang-kadang bergerak kadang-kadang berhenti, 2) Suara yang tidak normal seperti suara gesekan atau dengungan, yang mana tidak hanya pada keran itu sendiri tetapi juga dari bebannya atau dari relnya, 3) Getaran yang tidak normal, walaupun getaran itu mungkin dirasakan melalui tangan atau kaki, 4) Panas dari mesin keran/*crane* yang berlebihan dan berbau tidak seperti biasanya.

**Kategori Inspeksi dan Pemeriksaan.** Kategori Inspeksi Pemeriksaan meliputi: 1) Pemeriksaan sebelum memulai pekerjaan pada hari itu, 2) Inspeksi sendiri secara berkala (harian), 3) Inspeksi bulanan, 4) Inspeksi tahunan, dan 5) Inspeksi sehabis terjadi gempa bumi, angin kencang dan lainnya.

**Catatan Pekerjaan Pemeriksaan.** Catatan Pekerjaan Pemeriksaan meliputi: 1) Untuk Operator yaitu : a) Keran tidak boleh dinyalakan atau dioperasikan saat pemeriksaan; b) Bila keran lain dioperasikan dan disekitarnya terdapat keran yang sedang dilakukan pemeriksaan maka tindakan pencegahan terhadap tabrakan harus dilakuka, 2) Untuk Tindakan Pencegahan Selama Pemeriksaan. Selama melakukan pemeriksaan, maka pekerjaan yang cermat harus dilaksanakan dan prosedur kerja yang aman/benar harus dipatuhi untuk mencegah kecelakaan selama pemeriksaan, yaitu: a) Rapat rencana persiapan sebelum memulai pekerjaan pemeriksaan maka di informasikan terlebih dahulu kepada pegawai yang terkait sepenuhnya tentang prosedur pemeriksaan dan waktu untuk melakukannya, b) Jika pekerjaan pemeriksaan dilakukan pada tempat yang

tinggi dan di tempat yang berbahaya terhadap kejutan listrik, maka diharuskan menggunakan pakaian yang tepat digunakan dan menggunakan pelindung diri yang sudah disediakan.

## Kinerja

**Pengertian Kinerja.** Kinerja pegawai adalah suatu tingkat hasil pekerjaan yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya termasuk juga bagaimana proses yang dilaluinya untuk mencapai hasil tersebut (Bedjo Siswanto, 1996; 159). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005; 67) :”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Prawiro Sentoso (1999; 2) ”*Perfomance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika”. Menurut Hasibuan (2005; 94): ”Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Kartini Kartono (2006; 19) : ”Kinerja merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia. Sama dengan kegiatan bermain bagi anak-anak, maka kerja memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan karena kerja dapat memberikan status kepada seseorang dan mengikatkan diri sendiri dengan induvidu-induvidu lain dalam masyarakat”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh sese-

orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dapat juga dinyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor penentu peningkatan produktivitas kerja. Kinerja mengandung arti “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika”.

Kualitas pencapaian kerja oleh individu merupakan kemampuan melaksanakan tugas menurut prosedur dan cara-cara yang ditetapkan. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau berkelompok dalam melaksanakan tugas. Orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak atau kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang ditetapkan dan pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku umum. Adapun Indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) Sesuatu yang dicapai, 2) Kualitas, 3) Keterampilan, 4) Kedisiplinan, dan 5) Pencapaian tujuan.

***Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*** . Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Ke-mampuan, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005; 67) ada dua macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

***Faktor Kemampuan.*** Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan relatif. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

***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.

Menurut Donnelly dalam Basri, A. Fawzi; Rivai dan Veithzal (2005; 16) Kinerja individu dipengaruhi oleh: 1) harapan akan imbalan, 2) dorongan, 3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, 4). persepsi terhadap tugas, 5) imbalan internal dan eksternal, 6) persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja.

***Penilaian Kinerja.*** Menurut Sedarmayanti (2007; 269) Kriteria dalam penilaian kinerja didasarkan pada penilaian terhadap-aspek berikut ini :

***Prestasi Kerja,*** adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan.

***Tanggungjawab,*** adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambil.



*Ketaatan*, adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan perundangan dan kedinasan yang berlaku.

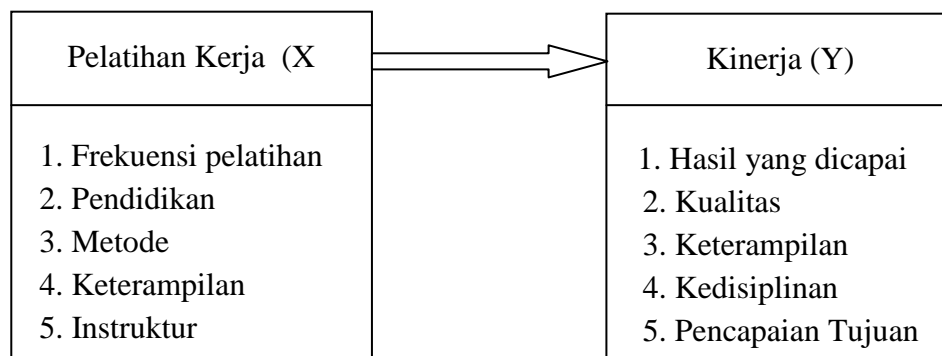
*Kejujuran*, adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang.

*Kerjasama*, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna secara optimal.

*Prakarsa (Inisiatif)*, adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

*Kepemimpinan*, adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dioptimalkan dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan paradigma penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Hipotesis.** Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam hal ini yakni karyawan yang merupakan subjek penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber

pustaka baik dari dari literatur-literatur maupun hasil-hasil penelitian yang pernah pihak lain, serta dokumen yang bersumber dari objek penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara : observasi langsung ke obyek penelitian yakni Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang, wawancara langsung dengan pihak terkait, menggunakan dokumentasi dari instansi terkait atau internet, literatur, dan hasil penelitian terdahulu, membagikan kuisioner kepada responden yakni karyawan yang terkait dengan penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian bongkar muat pada Terminal Peti Kemas PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang berjumlah 250 orang. Berdasarkan populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 10%

yaitu 25 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience* sampling yaitu penentuan sampel dilakukan berdasarkan yang mudah ditemui dan atau yang kebetulan bertemu, yakni yang mudah ditemui peneliti dan sampel bersedia menjadi responden (Suliyanto, 2009;124-125).

### Metode Analisis

**Metode Analisis Kualitatif**, digunakan untuk menganalisis dengan cara melakukan penilaian dan pembahasan tentang pelaksanaan pelatihan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan data hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bagian bongkar muat di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang.

**Metode Analisis Kuantitatif**, analisis dilakukan dengan menggunakan model-model matematis berdasarkan data hasil kuesioner. Untuk melihat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bongkar muat di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang, digunakan rumus Analisis Regresi Linier Sederhana, Determinasi (R), dan Uji-t. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 16.0.

Adapun rumus Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstata

b = Koefisien Regresi

X = Pelatihan Kerja

et = Error Of Term

( J. Supranto , 1997 : 120)

Data diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden yakni karyawan di Terminal Peti Kemas Cabang Pan-

jang Bandar Lampung dengan tiga alternatif jawaban A, B, dan C yang masing-masing diberi skor 3, 2 dan 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Umum Perusahaan.** PT. Pelabuhan Indonesia Cabang Panjang di Bandar Lampung mempunyai visi yaitu memberikan jasa kepelabuhan secara handal dengan mutu pelayanan kelas dunia, sedangkan misinya adalah meningkatkan realisasi komitmen perusahaan kepada mitra, pelanggan, kepentingan nasional, pemilik, masyarakat pelabuhan, dan anggota perusahaan. Perusahaan didirikan berdasarkan keputusan pemerintah Republik Indonesia untuk mendirikan perusahaan negara Pelabuhan Negara I, atau anak pajak tanggungan Negara (PN) Pelabuhan I, Pelabuhan ke VIII Tahun 1960 dengan No 1/1960 tentang pengelolaan pelabuhan umum dilakukan oleh manajemen pelabuhan instansi atau Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP). Dalam perkembangannya Pemerintah merubah BPP menjadi perusahaan publik yang disebut anak pajak tanggungan Umum (PERUM). Sebagai konsekuensinya, BPP hanya berhasil dikomersialisasikan *port* (pelabuhan) umum. Pengelolaan pelabuhan noncommercialized dilakukan langsung oleh unit operasi teknis di bawah Direktorat Jenderal transportasi laut Departemen Perhubungan. Undang-undang perusahaan telah diubah beberapa kali dan perubahan terakhir dilakukan berdasarkan keputusan rapat umum pemegang saham oleh Notaris Agus Sudiono Kuntjoro SH dengan Sertifikat No. 2 Tanggal 15 Agustus 2008 dan telah disetujui oleh Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia melalui surat No AHU80894.AH.01.02.2008, Tanggal 3 November 2008 dengan kantor pusat di Jakarta. Wilayah operasional Perusahaan

meliputi 10 propinsi yang mengelola 12 pelabuhan komersial yaitu: Pelabuhan Teluk Bayur di Sumatera Barat; Pelabuhan Jambi; Boom Baru Pelabuhan Palembang di Sumatera Selatan; Pelabuhan Bengkulu; Pelabuhan Panjang di Lampung, Pandan Tanjung dan The Balam Pelabuhan di Bangka Belitung, Pelabuhan Banten, Tanjung Priok dan Pelabuhan Sunda Kelapa di Jakarta; Pelabuhan Cirebon di Jawa Barat, dan Pelabuhan Pontianak di Kalimantan Barat.

### Analisa Kualitatif

Dari hasil kuesioner sebanyak 25 responden tentang pelatihan kerja terdapat 10 responden (40%) menyatakan bahwa pelatihan kerja telah baik, 10 responden (40%) menyatakan sedang, dan 5 responden (20%) menyatakan rendah. Hasil kuesioner tentang kinerja karyawan terdapat 9 responden (36%) menyatakan baik, 11 responden (44%) menyatakan sedang, dan 5 responden (20%) menyatakan rendah. Hasil kuesioner tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 : Hasil Kuesioner Tentang Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Bongkar Muat Barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang

Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Baik	8	1	1	10
Sedang	1	8	1	10
Rendah	0	2	3	5
Jumlah	9	11	5	25

Sumber : Terminal Peti Kemas Panjang, 2012

### Analisa Kuantitatif

**Regresi Linier Sederhana.** Berdasarkan dari hasil kuesioner dari 25 responden, maka ditabulasikan pada Tabel 3. Dari data hasil penelitian variabel (X) dan (Y), maka

dilakukan pengolahan data statistik dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh data tentang koefisien regresi pada Tabel 4.

Tabel 3 : Tabulasi Data Penelitian Variabel (X) dan Variabel (Y)

No	Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
1.	29	30
2.	25	26
3.	27	15
4.	23	23
5.	23	25
6.	15	22
7.	13	12
8.	22	21
9.	20	22
10.	28	26
11.	20	21
12.	27	30
13.	26	24
14.	30	26
15.	23	13
16.	22	19
17.	14	14
18.	26	24
19.	23	18
20.	21	21
21.	16	23
22.	20	22
23.	25	29
24.	30	22
25.	14	13

Sumber : Terminal Peti Kemas Panjang, 2012

Tabel 4 : Hasil Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,666	3,885		1,973	,061
	Pelatihan kerja	,622	,169	,609	3,684	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4, disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,666 + 0,622X$$

Angka-angka diatas dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta = 7,666: artinya jika pelatihan kerja (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 7,666.

Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,622: artinya jika karyawan

diberikan pelatihan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, semakin sering pelatihan kerja diberikan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

**Determinasi (R).** Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS tersebut diperoleh data tentang koefisien regresi pada Tabel 5.

Tabel 5 : Hasil Nilai Determinasi (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 <sup>a</sup>	,371	,344	4,196

. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka dapat dilakukan uji R untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan kedua variabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 0 - 0,25 korelasi sangat lemah
- 0,25 - 0,50 korelasi moderat
- 0,50 - 0,75 korelasi kuat
- 0,75 - 1,00 korelasi sangat kuat

Dari hasil yang diperoleh nilai R menunjukkan 0,629 dengan melihat nilai pengukur diatas, maka nilai R dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan ada di korelasi kuat. Dari Tabel 5 juga diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi* (KD) yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD sebesar 37,1% dapat ditafsirkan bahwa pelatihan kerja (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 37,1% terhadap kinerja kar-

yawan (Y) dan sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Uji-t.** Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui apa-kah variabel independent secara parsial ber-pengaruh terhadap variabel dependent. Pengujian ini dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) 16,0. Dari Tabel 4 diatas diperoleh t-hitung sebesar 3,684. Selanjutnya dilakukan pencarian t-tabel pada @ = 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan drajat kebebasan (df) = (n - k - 1) atau 25 - 1 - 1 = 23

Keterangan :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

Hasil yang diperoleh t- tabel sebesar 2,069, kemudian dibandingkan dengan t-hitung sebesar 3,684, berarti t-hitung > t-tabel (3,684 > 2,069), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti latihan kerja berpengaruh ter-

hadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, uji-R dan uji-t yang telah dijabarkan sebelumnya dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di terminal Peti Kemas Cabang Panjang dapat diterima.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa : Berdasarkan hasil analisis kualitatif maupun kuantitatif diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang. Dari analisis kualitatif yaitu hasil kuesioner tentang pelatihan yang diperoleh yaitu 10 responden atau 40 % yang menyatakan bahwa pelatihan kerja telah baik, 10 responden atau 40 % yang menyatakan pelatihan kerja termasuk sedang dan 5 responden atau 20 % yang menyatakan pelatihan kerja termasuk rendah. Sedangkan dari hasil kuesioner tentang kinerja karyawan yang diperoleh yaitu 9 responden atau 36 % yang menyatakan bahwa kinerja karyawan baik, 11 responden atau 44 % yang menyatakan kinerja karyawan termasuk sedang dan 5 responden atau 20 % yang menyatakan kinerja karyawan termasuk rendah.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi linier di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 7,666 + 0,622X$  yang menunjukkan bahwa konstanta sebesar 7,666: berarti jika pelatihan kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 7,666. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X) sebesar 0,622: artinya jika karyawan di-

berikan pelatihan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,622. Koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan, semakin sering pelatihan kerja diberikan, maka semakin meningkat kinerja karyawan

Nilai Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 37,1 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 62,9 % terhadap variabel Y dan sebesar 62,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil uji-T diperoleh t-hitung sebesar 3,684 > t-tabel sebesar 2,069, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan latihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian bongkar muat barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang dapat di terima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basri, A. Fawzi; Rivai dan Veithzal . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilannya*. Jakarta. Gunung Agung.
- Kartini, Kartono. 2006. *Azaz-Azaz Kepemimpinan*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan anajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Sentoso, Prawiro. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhika Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sikula, Andrew F. 1976. *Personal Administration and Human Resource Manajement*. John Willey and Sons Inc.
- Siswanto, Bedjo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Sulianto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta. STIE-YKPN
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset dan Aplikasinya*. Jakarta. Erlangga
- Tim, 2000. *Buku Pedoman Kerja Pelabuhan Indonesia II*.