

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tonggak sejarah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terbagi menjadi beberapa fase diantaranya sebagai berikut:

a. Sebelum tahun 1960

Keberadaan pelabuhan di Indonesia telah ada sejak jaman kerajaan Hindhu-Budha menguasai Nusantara. Peranan pelabuhan saat itu sangat penting sebagai jalur perdagangan antar daerah maupun antar benua. Tercatat saudagar dari Tiongkok, India, Arab, dan negara-negara lainnya pernah menginjakkan kaki di bumi Nusantara, hingga pada akhirnya pada tahun 1596, Belanda pertama kali datang melalui pelabuhan Banten di bawah pimpinan Cornelis de Houtman. Pada masa kolonial Belanda pengelolaan pelabuhan di bawah koordinasi Departement Van Scheepvaart yang bertugas untuk memberikan layanan jasa kepelabuhan dan dilaksanakan oleh Havenbedrijf. Pada tahun 1952 bentuk perusahaan berubah menjadi jawaban pelabuhan hingga tahun 1959.

b. Tahun 1960

Cikal bakal PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) bermula pada tahun 1960 saat pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-

Undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960 pemerintah Republik Indonesia kala itu menerbitkan peraturan pemerintah nomor 115 – 122 Tahun 1961 dimana masing-masing peraturan tersebut berisi tentang pendirian Perusahaan Negara (PN) pelabuhan Daerah I-VIII, dimana pelabuhan Negara belawan sebagai pusat PN pelabuhan Daerah I, Pelabuhan Teluk Bayur sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah II, Pelabuhan Palembang sebagai pusat PN Pelabuhan Daerah III, Pelabuhan Semarang sebagai pusat PN pelabuhan Daerah VIII.

c. Tahun 1969

Pengelolaan perusahaan Negara Pelabuhan Daerah I-VIII bertahan hingga tahun 1969 seiring dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1969 tentang pembubaran perusahaan-perusahaan Negara Pelabuhan dan Pengalihan pembinaannya ke Dalam Organisasi Pembinaan Pelabuhan.

d. Tahun 1983

Pada tahun 1983 pengelolaan pelabuhan kembali berubah. Perusahaan Pelabuhan Daerah I-VIII dilebur menjadi empat wilayah pelabuhan dengan nama Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan I-IV. Perum Pelabuhan III terbentuk berdasarkan peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 1983 tentang Perusahaan Umum Pelabuhan III dengan kantor pusat berkedudukan di Surabaya. Perum Pelabuhan III mengelola 36 pelabuhan yang terbesar di 9 (sembilan) provinsi meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Timor Timor, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Timur.

e. Tahun 1991 – Sekarang

Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 1991 tanggal 19 Oktober 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan Indonesia III menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) kembali mengubah status perusahaan dari Perum Pelabuhan III menjadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut Pelabuhan Indonesia III mengelola 33 pelabuhan di 8 (delapan) provinsi meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Timor Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan, Perubahan status menjadi perusahaan perseroan dicatatkan di hadapan Notaris Imas Fatimah S.H pada tanggal 1 Desember 1992. Tanggal pencatatan itulah yang kini dijadikan sebagai hari jadi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Kini , PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mengelola 43 pelabuhan di bawah kendali 17 kantor cabang di 7 (tujuh) provinsi di Indonesia, yaitu Jawa Timur , Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Timur.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang menjalankan bisnis inti sebagai penyedia fasilitas jasa kepelabuhan, Memiliki peran kunci untuk menjamin kelangsungan dan kelancaran angkutan laut. Dengan tersedianya prasarana transportasi laut yang memadai, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mampu menggerakkan dan menggairahkan kegiatan ekonomi negara dan masyarakat.

Berdasarkan UU No.17 tahun 2008 tentang penyelenggaraan pelabuhan umum, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) bertanggung jawab atas keselamatan pelayanan, penyelenggaraan pelabuhan, Angkutan Perairan dan Lingkungan Maritim. Dengan demikian status Pelindo bukan lagi “regulator” melainkan “operator” Pelabuhan, yang secara otomatis mengubah bisnis dari port Operator menjadi Terminal Operator. Surat dari Kementerian Perhubungan, Dirjen perhubungan, Dirjen Perhubungan Laut yang diterbitkan bulan Februari 2011 menjelaskan tentang Pemumjukan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebagai Badan Usaha Pelabuhan (BUP).

2. Lokasi Perusahaan

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) merupakan perusahaan besar yang mempunyai kantor pusat dan beberapa cabang di Indonesia, kantor pusat dan beberapa cabang di Indonesia, kantor pusat berada di Jalan Perak Timur No. 610 Surabaya. Kantor pusat ini adalah salah satu kantor direksi yang membawahi beberapa direktorat yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

3. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

Adapun kesuksesan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang diperoleh hingga saat ini merupakan perwujudan dari sebuah visi dan misi perusahaan. Visi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan yang prima. Sedangkan misi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah menjamin penyediaan jasa pelayanan prima melampaui standar yang berlaku secara konsisten, memacu kesinambungan daya saing industri nasional melalui biaya logistik yang kompetitif , memenuhi

harapan semua stakeholder melalui prinsip kesetaraan dan tata kelola perusahaan yang baik, menjadikan sdm yang berkompeten, berkinerja handal, dan berpekerkti luhur, mendukung perolehan devisi negara dengan memperlancar arus perdagangan.

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan tentunya PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mempunyai budaya perusahaan yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan bertahan hingga saat ini. Budaya perusahaan tersebut diantara sebagai berikut:

1. Customer focus

Selalu mengutamakan kepuasan pelanggan

Perilaku utama dalam nilai inti Customer Focus adlah melayani dan tangguh

Melayani: Melayani pelanggan secara inovatif sehingga memuaskan pelanggan dan tak bisa ditiru pesaing, berinteraksi dengan ramah, santun, dan hormat serta proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan serta keinginan pelanggan. Bila pelanggan ada keluhan, insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) menanganinya secara responsif dan profesional.

Tangguh : Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) bersikap tangguh baik dalam rangka melayani maupun menangani keluhan pelanggan dengan rasa percaya diri serta tegas dalam menjalankan sistem dan prosedur yang ada.

Bersikap sabar dalam berinteraksi, tekun dan bekerjasama dengan pelanggan sehingga kepuasan pelanggan tercapai. Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) selalu melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap pelayanan yang telah dilakukan.

2. Care

Terdepan dalam kepedulian kepada pemangku kepentingan dan lingkungan

Perilaku utama dalam nilai inti Care adalah peka dan sigap

Peka : Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) peka terhadap perubahan keinginan pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan permasalahan lingkungan hidup, karena selalu tanggap akan situasi yang terjadi disekitarnya. Selain itu Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) selalu berinisiatif untuk menjadi yang terdepan dalam kepedulian kepada pemangku kepentingan dan lingkungan melalui proses belajar berkelanjutan.

Sigap : Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) selalu sigap yakni dengan siap sedia menjalankan tugas, cekatan dalam melakukan tindakan nyata. Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mampu memberi solusi terkait permasalahan yang muncul baik dalam lingkungan usaha maupun lingkungan hidup.

3. Integrity

Berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi etika

Perilaku utama dalam nilai inti integrity adalah disiplin dan tanggung jawab

Disiplin : Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) disiplin dalam menjalankan tugasnya karena taat aturan, serta konsisten baik dalam setiap ucapan maupun tindakan.

Tanggung jawab : Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, baik dari segi hasil maupun proses karena di dasari sikap amanah (komitmen), Insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja menjaga nilai-nilai etika, selalu produktif dalam setiap kegiatan serta tuntas dalam bekerja.

4. Makna Logo dan Lambang

LOGO



PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO)

Gambar 2. Logo Perusahaan

Nilai Simbolik

Dinamis dan aktif melayani dan ramah akrab

Makna Berbentuk

Terdiri atas gabungan unsur daratan/dermaga dan kolom pelabuhan di depan dermaga.

Penggunaan Logo

- a. Barang – barang keperluan kantor dan tulis menulis
- b. Sarana Luar Ruang Sarana Kendaraan
- c. Fasilitas dan peralatan Pelabuhan
- d. Pakaian Seragam
- e. Sarana Promosi

LAMBANG**JALA ADHILADYA SARWAWAHANA**

Pelayanan prima dalam usaha antar modal, khususnya di sektor perhubungan laut.

Penggunaan Lambang

- a. Panji
- b. Bendera
- c. Piagam
- d. Sertifikat/Ijazah
- e. Vandel
- f. Topi Dinas
- g. Ikat Pinggang

5. Kantor Cabang

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mempunyai 17 kantor cabang yang berada di 7 provinsi di Indonesia yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Nusa Tenggara Barat dan Nusa

Tengah Timur. Sedangkan cabang PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) diantaranya adalah Pelabuhan Tanjung Emas, Pelabuhan Celukan Bawah, Pelabuhan Kumai, Pelabuhan Tanjung Wingi, Terminal Petikemas Semarang, Pelabuhan Tanjung Perak, Pelabuhan Benoa, Pelabuhan Bima, Pelabuhan Gresik, Pelabuhan Banjarmasin, Pelabuhan Sampit, Pelabuhan Kupang, Pelabuhan Tanjung Intan, Pelabuhan Tanjung Tembaga, Pelabuhan Kota Baru, Pelabuhan Lembar, dan Pelabuhan Maumere.

6. Anak Perusahaan Dan Perusahaan Afiliasi

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) memiliki beberapa anak perusahaan dan perusahaan afiliasi yang turut serta mendukung kinerja dari perusahaan. Dimana perusahaan-perusahaan tersebut turut memberikan peran untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Dibawah ini adalah daftar perusahaan-perusahaan yang tercatat sebagai anak perusahaan dan perusahaan afiliasi dari PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero).

a. Anak Perusahaan

- 1) PT TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA
- 2) PT RS PRISMATY HUSADA CITRA
- 3) PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
- 4) PT PELINDO MARINE SERVICE
- 5) PT TERMINAL TELUK LAMONG
- 6) PT PELINDO DAYA SEJAHTERA

b. Perusahaan Afiliasi

- 1) PT PORTEK INDONESIA
- 2) PT AMBANG BARITO NUSAPERSADA
- 3) PT TERMINAL PETIKEMAS INDONESIA
- 4) PT JASA MARGA BALI TOL

7. Bidang Usaha

Sebagai operator terminal pelabuhan, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) memiliki beberapa bidang usaha yang menjadi bisnis inti perusahaan. Lingkup usaha yang dijalankan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) diatur dalam keputusan menteri perhubungan Nomor KP 88 Tahun 2011 tentang pemberian izin usaha kepada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sebagai badan usaha pelabuhan. Usaha-usaha yang dijalankan oleh Pelindo 3 meliputi:

- 1) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk bertambat
- 2) Penyediaan dan/atau pelayanan pengisian bahan bakar dan pelayanan air bersih
- 3) Penyediaan dan/atau pelayanan fasilitas naik turun penumpang dan/atau kendaraan
- 4) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa dermaga untuk pelaksanaan kegiatan bongkar muat barang dan petikemas
- 5) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa gudang dan tempat penimbunan barang, alat bongkar muat, serta peralatan pelabuhan

- 6) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa terminal peti kemas, curah cair, curah kering, dan Ro-Ro
- 7) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa bongkar muat barang
- 8) Penyediaan dan/atau pelayanan pusat distribusi dan konsolidasi barang
- 9) Penyediaan dan/atau pelayanan jasa penundaan kapal

Bidang usaha tersebut dijalankan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) secara profesional demi memberikan pelayanan terbaik demi terciptanya kepuasan pelanggan. Bidang usaha tersebut diantaranya memberikan layanan kepada para pelanggan berupa pelayanan jasa kapal, pelayanan jasa barang, pelayanan jasa petikemas, pelayanan jasa bongkar muat dan manager on duty.

8. Organisasi PT Pelabuhan Indonesia III (Persero)

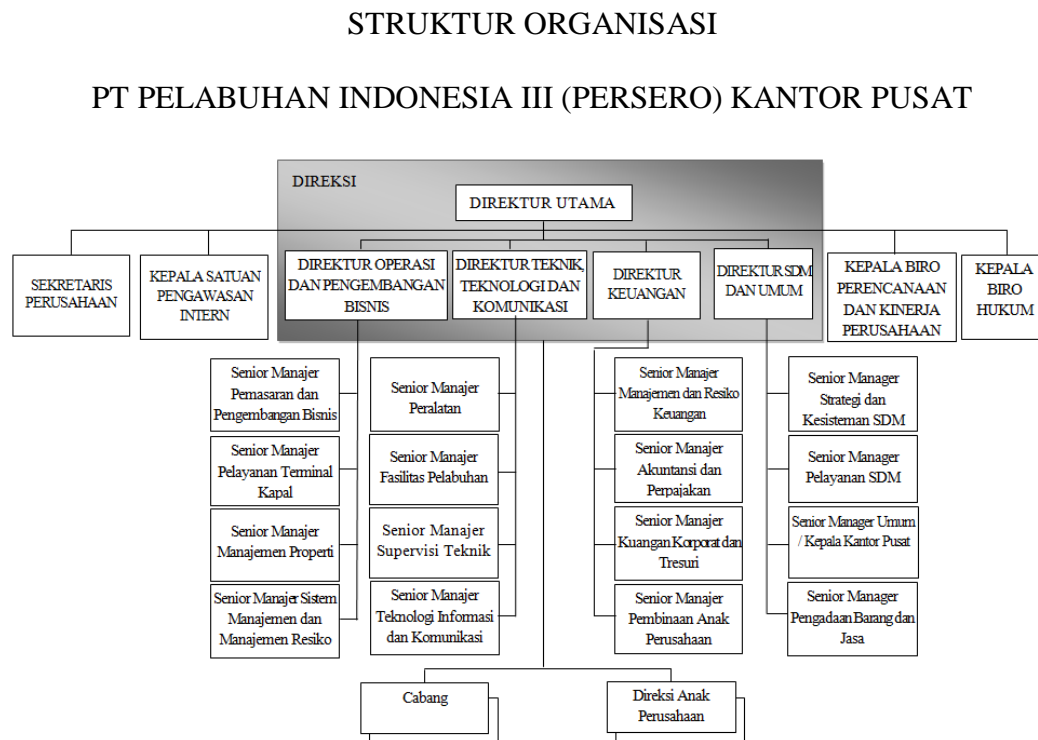
PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Pelabuhan dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia nomor 58 tahun 1991 tentang pengalihan bentuk perusahaan umum (perum) pelabuhan III menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Peraturan tersebut ditandatangani oleh presiden ke-2 republik indonesia soeharto pada tanggal 19 oktober 1991. Sebagai operator terminal pelabuhan, pelindo 3 mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh propinsi di indonesia meliputi jawa tengah, jawa timur, bali, nusa tenggara barat, nusa tenggara timur, kalimantan tengah, dan kalimantan selatan.

Keberadaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) tak lepas dari 3 wilayah Indonesia yang berbentuk atas jajaran pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Sebagai jembatan penghubung antar pulau maupun antar negara, peranan pelabuhan sangat penting dalam keberlangsungan dan kelancaran arus distribusi logistik. Pelayanan terbaik dan maksimal merupakan komitmen PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) untuk menjaga kelancaran arus logistik nasional. Komitmen itu tertuang dalam visi perusahaan berkomitmen memacu integrasi logistik dengan layanan jasa pelabuhan yang prima. Mendukung visi tersebut, PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) menetapkan strategi-strategi yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) yang dievaluasi setiap 4 (empat) tahun sekali.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) memiliki komitmen yang kuat dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Oleh karenanya, setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan. Selalu mengacu pada tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Perusahaan juga menerbitkan pedoman etika dan perilaku (*code of conduct*) sebagai acuan bagi seluruh insan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) mulai dari komisaris, direksi, hingga pegawai untuk beretika dan berperilaku dalam proses bisnis serta berperilaku dengan pihak eksternal.

9. Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan struktur organisasi yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero):



Gambar 7. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di PT Pelabuhan Indonesia III (persero) di susun berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a) Adaptif dan antisipatif terhadap perubahan
- b) Pemberdayaan dan pendelegasian wewenang
- c) Kerja kelompok (team work)
- d) Orientasi pada hasil dan kualitas
- e) Pemerataan beban tugas dan tanggungjawab
- f) Semangat pelayanan

Manajemen PT Pelabuhan Indonesia III dipimpin oleh Direksi, Direksi adalah pimpinan perusahaan dalam satu kesatuan, yang terdiri dari beberapa direktorat yang dipimpin oleh seorang Direktur. Berikut ini merupakan

penjelasan mengenai struktur organisasi PT Pelabuhan Indonesia III beserta tugas atau tanggungjawab setiap manajemen:

- 1) Direktur utama (A1), direksi bertanggungjawab untuk menentukan strategi dan sasaran perusahaan jangka pendek, menengah, dan panjang, serta menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan memastikan pelaksanaan rencana perusahaan.
- 2) Direktorat operasi dan pengembangan bisnis (A2), direktorat ini terdiri dari beberapa subdirektorat yaitu:
 - a. Sub Direktorat Pelayanan Kapal Dan Terminal mempunyai tugas untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan perusahaan dan pelayanan jasa labuh, pemanduan, penundaan, pengepilan, penambatan, air kapal, pelayanan jasa.
 - b. Sub Direktorat Manajemen Mutu Dan Resiko mempunyai tugas untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan implementasi manajemen mutu, resiko dan keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan, isps code, penanganan dan survei tentang kejadian kecelakaan baik alat dan dermaga, serta memastikan proses pembayaran klaim asuransi aset atau barang inventaris perusahaan.
 - c. Sub Direktorat Pemasaran Dan Pengembangan Bisnis mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan implementasi pemasaran

jasa kepelabuhanan, sistem pentarifan, analisa potensi pasar, pengembangan kerjasama bisnis, promosi, bina pelanggan, Customer Relationship Management (CRM).

- d. Sub Direktorat Manajemen Properti mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan properti meliputi administrasi perusahaan tanah, perairan, bangunan, pensertifikatan tanah serta menyelesaikan permasalahan lahan dengan berkoordinasi dengan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), instansi pemerintah, pihak swasta, ataupun pihak lain yang berkaitan.
- 3) Direktorat Teknik Teknologi Informasi (A3), direktorat ini membawahi beberapa sub direktorat diantaranya sebagai berikut:
- a. Sub Direktorat Peralatan Pelabuhan mempunyai tugas untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan fasilitas pelabuhan, peralatan bongkar muat dan peralatan mekanik lainnya, telekomunikasi, instalasi, dan alat apung.
 - b. Sub Direktorat Bangunan Pelabuhan mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan pengembangan investasi, studi kelayakan, perencanaan teknik, rancang bangun, pemeliharaan bangunan sipil, pemeliharaan bangunan sipil, pemeliharaan kolam pelabuhan, alur, dan survei kedalaman laut.

- c. Sub Direktorat Supervisi Teknik mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan pelaksanaan investasi fasilitas pelabuhan, bangunan sipil, peralatan bingkis muat dan peralatan mekanik lainnya, alat apung dan telekomunikasi, serta teknologi informasi.
 - d. Sub Direktorat Teknik Informasi merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan pembangunan, pengembangan, dan penerapan aplikasi, perangkat keras jaringan, pengelolaan dan menyimpan data serta penyajian data informasi perusahaan.
- 4) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum, membawa 4 (empat) Sub Direktorat di antaranya sebagai berikut:
- a. Sub Direktorat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi, pengembangan sistem SDM, organisasi, dan budaya perusahaan, penyelenggaraan coachingmentoring counseling, serta manajemen talenta, assessment center, dan karir (mulai dari perencanaan karir, pembuatan surat keputusan sampai dengan pendistribusian kepada yang bersangkutan).
 - b. Sub Direktorat Kinerja Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan,

penilaian kinerja individu sumber daya manusia, administrasi, input data pegawai ke dalam sistem informasi SDM dan pelaporan di bidang kepegawaian secara korporat serta hubungan industri.

- c. Sub Direktorat Umum/Kantor Pusat mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan tata usaha perusahaan dan administrasi personalia dan kesejahteraan pegawai Kantor Pusat, kearsipan, pengelolaan pekerja tidak tetap Kantor Pusat, rumah tangga dan pengaman, penyelenggaraan keuangan Kantor Pusat, dan Pemeliharaan Fasilitas Kantor Pusat.
 - d. Sub Direktorat Diklat mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia, pembuatan training need analysis, penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pelatihan, terdiri dari kegiatan administrasi, penyediaan fasilitas sampai pengembangan modul, evaluasi dan review kegiatan pelatihan, serta tindak lanjut hasil pendidikan dan pelatihan.
- 5) Direktorat Keuangan di pimpin oleh Bapak IGN, Askhara Danadiputra. Direktorat ini membawahi 4 (empat) Sub Direktorat diantaranya sebagai berikut:
- a. Sub Direktorat Pembendaharaan dan pembiayaan korporat mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan hutang piutang

- dan pengobatan aset, kas, persediaan, pendayagunaan dana perusahaan, penghapusan aset sesuai kelayakan dan ketentuan yang berlaku dan analisa pinjaman dana eksternal dan investasi.
- b. Sub Direktorat Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan akuntansi keuangandan pelaporan, akuntansi aktiva tetap dan akuntansi perpajakan, rekonsiliasi laporan keuangan kantor pusat, cabang, UPP, dan anak perusahaan, serta evaluasi laporan keuangan cabang.
 - c. Sub Direktorat Manajemen Keuangan mempunyai tugas merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan perencanaan dan penyusunan anggaran, analisa dan evaluasi pembiayaan serta analisa dan evaluasi dan kajian kelayakan proposal aspek pendanaan rencana keuangan.
 - d. Sub Direktorat Pembinaan Anak perusahaan mempunyai tugas merencanakan, mengendalikan, membina, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan pembinaan keuangan anak perusahaan , penyiapan dan penyelenggaraan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), seta monitoring laporan keuangan anak perusahaan setiap tiga bulanan.
- 6) Satuan pengawas Intern (SPI), SPI membawahi 3 (tiga) Pengawas Bidang dan 1 (satu) Kepala Bagian, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawas Bidang Keuangan, SDM, dan Umum
 - b. Pengawas Bidang Teknik dan Teknologi Informasi
 - c. Pengawas Bidang Operasi dan Pengembangan Bisnis
 - d. Kepala Administrasi Satuan pengawas Intern
- 7) Sekretariat Perusahaan dipimpin oleh Sekretaris Perusahaan dan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung pada Direktorat Utama. Sekretariat Perusahaan membawahi 3 (tiga) Asisten Sekretaris Perusahaan dan 1 (satu) Manager, yaitu:
- a. Asisten Sekretaris Perusahaan Kehumasan bertanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan penanganan dan pembinaan hubungan masyarakat (*public relation*), pengelolaan tata usaha Direksi, dan penanganan kegiatan yang berhubungan dengan stakeholder.
 - b. Asisten Sekretaris Perusahaan Kelembagaan dan Monitoring *Good Corporate Governance* bertanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan monitoring *Good Corporate Governance* dan Hubungan kelembagaan.
 - c. Asisten Sekretaris Perusahaan Kelembagaan dan Monitoring *Good Corporate Governance* bertanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan

mengevaluasi kegiatan monitoring Good Corporate Governance dan Hubungan kelembagaan.

d. Manager Kantor Perwakilan bertanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan Kantor Perwakilan.

8) Biro Perencanaan Strategis Perusahaan yang membawahi 2 (dua) Asisten Kepala Biro, yaitu:

a. Asisten Kepala Biro Perencanaan bertanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi perencanaan strategik korporat meliputi master plan, Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP), dan rencana bisnis,.

b. Asisten Kepala Biro Riset dan Kinerja Korporat mempunyai tanggung jawab untuk merencanakan, menetapkan, mengendalikan, membina, menganalisis, dan mengevaluasi kegiatan penelitian dan pengembangan kebutuhan pasar, pengelolaan dan pengendalian Key Performance Indicator (KPI) korporat, monitoring Rencana Kerja Manajemen (RKM), Kriteria Penelitian Kinerja Unggul (KPKU).

9) Biro Hukum membawahi 2 (dua) Asisten Kepala Biro, yaitu:

a. Asisten Kepala Biro Perikatan bertanggung jawab untuk menangani urusan perusahaan yang berkaitan dengan perikatan perusahaan agar tidak memiliki dampak kerugian kepala perseroan, pembuatan dan review produk hukum perusahaan serta melakukan pembinaan

Cabang/Unit secara konsultatif dalam melaksanakan perikatan/perjanjian pada cabang yang bersangkutan.

- b. Bantuan Hukum dan Peraturan Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan bantuan dan pendampingan hukum, memberikan legal opinion kepada Direksi maupun Sub Direktorat terkait.

10) Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum

Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dalam kegiatan merencanakan, menetapkan, mengendalikan, menganalisis, dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, sistem kepegawaian, dan organisasi, kesejahteraan, administrasi kepegawaian, penilaian kinerja pegawai, umum, pengelolaan Kantor Pusat sesuai dengan arah dan sasaran serta strategi bisnis (pengusahaan) perusahaan yang telah ditetapkan dalam Master Plan Perusahaan, Rencana Jangka Pendek, Menengah, dan Panjang Perusahaan (Corporate Plan).

Dalam PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), Direktorat Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Umum membawahi 4 (empat) Sub Direktorat, yaitu:

1. Sub Direktorat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Organisasi yang dibantu oleh 3 (tiga) Asisten Senior Manager (ASM), yakni:

- a. ASM Perencanaan Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam segala perencanaan SDM termasuk analisis beban kerja, proses rekrutmen, dan penempatan karyawan sesuai dengan potensi dan keahlian;
 - b. ASM Pengembangan Organisasi dan kesisteman Sumber Daya Manusia yang bertanggung jawab dalam segala sistem untuk pengembangan organisasi dan SDM termasuk salah satunya adalah peraturan direksi mengenai tata kerja dan struktur organisasi;
 - c. ASM Manajemen Talenta yang bertanggung jawab untuk asesment kinerja pegawai, pemberian *feed back* untuk penilaian kinerja karyawan, dan analisis hasil psikotes karyawan.
2. Sub Direktorat Kinerja Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan yang dibantu oleh 2 (dua) ASM, yakni:
- a. ASM Kinerja Sumber Daya Manusia dan Administrasi yang bertanggung jawab dalam segala kinerja pegawai PT Pelindo III dan berkaitan dengan administrasi absensi dan data-data pegawai.
 - b. ASM Kesejahteraan yang bertanggung jawab dalam kesehatan dan kesejahteraan pegawai, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua atau pensiunan.

3. Sub Direktorat Umum / Kantor Pusat yang bertanggung jawab hanya pada segala pengelolaan Kantor Pusat PT. Pelindo III (persero) yang dibantu oleh 3 (tiga) ASM, yakni:
 - a. ASM Administrasi bertanggung jawab dalam administrasi perkantoran.
 - b. ASM Fasilitas Kantor bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan fasilitas kantor baik itu berupa sarana dan prasarana yang ada di Kantor Pusat.
 - c. ASM Keuangan Kantor Pusat bertanggung jawab dalam pelaporan keuangan dan investasi yang ada di Kantor Pusat.
4. Sub Direktorat Diklat yang dibantu oleh 2 (dua) ASM, yakni:
 - a. ASM Pengembangan Modul Pelatihan bertanggung jawab dalam merencanakan, membuat, dan merancang materi yang disampaikan dalam setiap pelatihan
 - b. ASM Fasilitas Pelatihan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan mempersiapkan fasilitas pelatihan termasuk tempat, peralatan, dan fasilitas penunjang lainnya untuk pelaksanaan pelatihan.

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuisioner kepada sebagian karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III yang berjumlah 78 responden dari 351 orang karyawan yang ada, maka pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan data dari

masing-masing informasi mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Gambaran responden secara rinci akan disajikan berikut ini:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengisian kuisioner yang telah didistribusikan kepada responden yang ada di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), maka diperoleh data yang dapat memberi keterangan mengenai jenis kelamin responden seperti pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6: Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kalamain

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	46	58,97
2.	Perempuan	32	41,02
Jumlah		78	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 6 maka dapat diketahui bahwa terdapat 46 responden (58,97%) berjenis kelamin laki-laki dan 32 responden (41,02%) berjenis kelamin perempuan. Dari data di atas, menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase 58,97% yang terdapat pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) merupakan jumlah responden yang paling banyak.

2. Berdasarkan Usia

Dari hasil pengisian kuisioner yang telah didistribusikan kepada responden yang ada di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero),

maka diperoleh data yang dapat memberi keterangan mengenai usia responden seperti pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7: Gambaran Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-25	7	8,97
2.	26-30	44	56,41
3.	31-35	19	24,35
4.	36-40	3	3,84
5.	41-45	4	5,12
6.	46-50	-	0
7	50	1	1,28
Jumlah		78	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 7 maka dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 7 responden (8,97%) berusia 21 sampai dengan 25 tahun, sebanyak 44 responden (56,41%) berusia 26 sampai dengan 30 tahun, sebanyak 19 responden (24,35%) berusia 31 sampai dengan 35 tahun, sebanyak 3 responden (3,84%) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, sebanyak 4 responden (85,12%) berusia 41 sampai dengan 45 tahun, tidak ada responden (0%) berusia 46 sampai dengan 50 tahun, dan sebanyak 1 responden (1,28%) berusia lebih dari 50 tahun. Dari data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan terbanyak dari responden yang merupakan usia paling produktif di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah karyawan yang berasal dari usia 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 44 orang dengan prentase 56,41%..

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil pengisian kuisioner yang telah didistribusikan kepada responden yang ada di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero),

maka diperoleh data yang dapat memberi keterangan mengenai lama bekerja responden seperti pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8: Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-2	8	10,25
2.	2-3	23	29,48
3.	>3	47	60,25
Jumlah		78	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 8 maka dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 8 responden (10,25%) telah bekerja 1 sampai dengan 2 tahun, sebanyak 23 responden (29,48%) telah bekerja 2 sampai dengan 3 tahun, dan sebanyak 47 responden (60,25%) telah bekerja lebih dari 3 tahun. Dari data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat tertinggi karyawan yang telah bekerja pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 47 orang dengan presentase 60,25%.

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil pengisian kuisioner yang telah didistribusikan kepada responden yang ada di Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), maka diperoleh data yang dapat memberi keterangan mengenai lama bekerja responden seperti pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9: Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	DI	3	3,84
2.	DIII	11	14,1
3.	S1	45	57,69
4.	S2	19	24,35
Jumlah		78	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 9 maka dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Karyawan Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (persero) dimulai dari lulusan D1 yaitu sebanyak 3 responden (3,84%), kemudian sebanyak 11 responden (14,1%) memiliki tingkat pendidikan DIII, sebanyak 45 responden (57,69%) memiliki tingkat pendidikan S1, serta diakhiri sebanyak 19 responden (24,35%) memiliki tingkat pendidikan S2. Dari data di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan terakhir karyawan yang paling dominan pada Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah karyawan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 45 orang dengan presentase 57,69%.

C. Penyajian Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dari jawaban responden melalui kuisisioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

1) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Materi Pelatihan (X_1)

Pada variabel Materi Pelatihan terdapat 8 (delapan) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini merupakan tabel distribusi dan hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel Materi Pelatihan (X_1):

Tabel 10: Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pelatihan (X_1)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1	8	10.26	60	76.92	10	12.82	0	0.00	0	0.00	78	100	3.97
X1.2	11	14.10	53	67.95	10	12.82	4	5.13	0	0.00	78	100	3.91
X1.3	30	38.46	46	58.97	0	0.00	2	2.56	0	0.00	78	100	4.33
X1.4	14	17.95	54	69.23	6	7.69	3	3.85	1	1.28	78	100	3.99
X1.5	14	17.95	55	70.51	6	7.69	3	3.85	0	0.00	78	100	4.03
X1.6	8	10.26	52	66.67	15	19.23	3	3.85	0	0.00	78	100	3.83
X1.7	12	15.38	59	75.64	5	6.41	2	2.56	0	0.00	78	100	4.04
X1.8	13	16.67	56	71.79	7	8.97	2	2.56	0	0.00	78	100	4.03
Rata-rata												4.02	

Sumber : data primer diolah, 2017

Keterangan:

- X1.1 Materi yang pernah saya peroleh disampaikan dengan baik sehingga saya dapat mengerti materi pelatihan dengan baik
- X1.2 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
- X1.3 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh, menambah pengetahuan yang saya miliki
- X1.4 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh meningkatkan keterampilan yang saya miliki
- X1.5 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh meningkatkan kemampuan yang saya miliki
- X1.6 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh dapat saya praktekan dalam melakukan pekerjaan diperusahaan
- X1.7 Materi pelatihan yang pernah saya peroleh dapat saya mengerti dengan baik
- X1.8 Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik

Pada Tabel 10 dapat diketahui jawaban dari 78 responden yaitu terdapat 8 responden atau 10,26% yang menyatakan sangat setuju tentang Materi yang pernah saya peroleh disampaikan dengan baik sehingga saya dapat mengerti materi pelatihan dengan baik, yang menyatakan setuju sebanyak 60

responden atau 76,92%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 14,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 67,95%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh, menambah pengetahuan yang saya miliki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 38,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 58,97%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh meningkatkan keterampilan yang saya miliki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kelima yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh meningkatkan kemampuan yang saya miliki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 17,95%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%.

Untuk item keenam yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh dapat saya praktekan dalam melakukan pekerjaan diperusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 66,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 15 responden atau 19,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketujuh yaitu Materi pelatihan yang pernah saya peroleh dapat saya mengerti dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 75,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedelapan yaitu Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 71,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Dari tabel frekuensi variabel materi pelatihan (X_1) dapat diketahui dari nilai rata-rata pada variabel tersebut adalah 4,02 bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) setuju bahwa materi pelatihan mempengaruhi kinerja pelatihan dengan baik, sehingga hasil yang didapatkan berdampak baik bagi peserta pelatihan dan perusahaan. Walaupun terdapat 1 orang yang sangat tidak setuju bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan yang dimiliki dan beberapa orang menyatakan tidak setuju bahwa materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan, menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dapat di praktekkan dalam melakukan pekerjaan, materi pelatihan dapat di mengerti dengan baik, dan instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan dengan baik.

2) Analisis Statistik Deskriptif Metode Pelatihan (X_2)

Pada variabel Metode Pelatihan terdapat 6 (enam) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini merupakan tabel distribusi dan hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel Metode Pelatihan (X_2):

Tabel 11: Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pelatihan (X₂)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1	17	21.79	48	61.54	10	12.82	2	2.56	1	1.28	78	100	4.00
X2.2	18	23.08	48	61.54	10	12.82	1	1.28	1	1.28	78	100	4.04
X2.3	9	11.54	55	70.51	12	15.38	2	2.56	0	0.00	78	100	3.91
X2.4	8	10.26	56	71.79	11	14.10	3	3.85	0	0.00	78	100	3.88
X2.5	8	10.26	58	74.36	11	14.10	1	1.28	0	0.00	78	100	3.94
X2.6	5	6.41	50	64.10	16	20.51	6	7.69	1	1.28	78	100	3.67
Rata-rata													3.91

Sumber : data primer diolah, 2017

Keterangan:

- X2.1 Frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah pengetahuan saya
- X2.2 Frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah keterampilan saya
- X2.3 Pelatihan dilaksanakan dengan cara pemberian bimbingan atau pengarahan
- X2.4 Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai, sehingga isi dari pelatihan dapat lebih mudah dimengerti
- X2.5 Instruktur pada pelatihan yang pernah saya ikuti melakukan komunikasi dengan baik dengan peserta pelatihan
- X2.6 Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan mempelajari kondisi nyata perusahaan

Pada Tabel 11 dapat diketahui jawaban dari 78 responden yaitu terdapat 17 responden atau 21,79% yang menyatakan sangat setuju tentang Frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah pengetahuan saya, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kedua yaitu Frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah keterampilan saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 61,54%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1

responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item ketiga yaitu Pelatihan dilaksanakan dengan cara pemberian bimbingan atau pengarahan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai, sehingga isi dari pelatihan dapat lebih mudah dimengerti dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 71,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 14,10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kelima yaitu Instruktur pada pelatihan yang pernah saya ikuti melakukan komunikasi dengan baik dengan peserta pelatihan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden atau 74,36%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 14,10%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan mempelajari kondisi nyata perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 6,41%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 64,10%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,69%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Dari tabel frekuensi variabel metode pelatihan (X_2) dapat diketahui dari nilai rata-rata pada variabel tersebut adalah 3,91 bahwa metode pelatihan yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) setuju bahwa metode pelatihan mempengaruhi metode pelatihan dengan baik. Walaupun terdapat masing-masing 1 orang yang sangat tidak setuju dengan frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah pengetahuan, frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah keterampilan, dan pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan mempelajari kondisi nyata perusahaan.

3) Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Materi Pelatihan terdapat 16 (enam belas) item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Berikut ini merupakan tabel distribusi dan hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 12: Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	12	15.38	50	64.10	12	15.38	3	3.85	1	1.28	78	100	3.88
Y2	11	14.10	49	62.82	12	15.38	5	6.41	1	1.28	78	100	3.82
Y3	8	10.26	55	70.51	13	16.67	1	1.28	1	1.28	78	100	3.87
Y4	7	8.97	53	67.95	13	16.67	4	5.13	1	1.28	78	100	3.78
Y5	10	12.82	59	75.64	7	8.97	2	2.56	0	0.00	78	100	3.99
Y6	7	8.97	64	82.05	4	5.13	2	2.56	1	1.28	78	100	3.95
Y7	13	16.67	59	75.64	2	2.56	3	3.85	1	1.28	78	100	4.03
Y8	13	16.67	56	71.79	8	10.26	1	1.28	0	0.00	78	100	4.04
Y9	17	21.79	54	69.23	5	6.41	1	1.28	1	1.28	78	100	4.09
Y10	18	23.08	50	64.10	6	7.69	3	3.85	1	1.28	78	100	4.04
Y11	9	11.54	54	69.23	9	11.54	5	6.41	1	1.28	78	100	3.83
Y12	8	10.26	55	70.51	9	11.54	4	5.13	2	2.56	78	100	3.81
Y13	12	15.38	49	62.82	13	16.67	3	3.85	1	1.28	78	100	3.87
Y14	15	19.23	53	67.95	9	11.54	0	0.00	1	1.28	78	100	4.04
Y15	16	20.51	56	71.79	5	6.41	1	1.28	0	0.00	78	100	4.12
Y16	13	16.67	62	79.49	2	2.56	1	1.28	0	0.00	78	100	4.12
Kinerja Karyawan (Y)													3.95

Sumber : data primer diolah, 2017

Keterangan:

- Y1 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat lebih mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan
- Y2 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat
- Y3 Setelah saya mengikuti pelatihan, keterampilan yang saya miliki lebih sesuai dengan pekerjaan saya saat ini
- Y4 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya bekerja lebih sesuai dengan prosedur organisasi
- Y5 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya menjadi lebih teliti pada tugas saya
- Y6 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat lebih baik dalam menggunakan peralatan perusahaan sesuai dengan fungsinya
- Y7 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya berusaha dapat lebih baik dalam mencapai target yang sudah ditetapkan
- Y8 Setelah saya mengikuti pelatihan, kedisiplinan saya dalam menggunakan waktu untuk bekerja meningkat
- Y9 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki
- Y10 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan
- Y11 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai
- Y12 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan
- Y13 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan
- Y14 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat berpikir lebih kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan
- Y15 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya merasa lebih bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan

Y16 Setelah saya mengikuti pelatihan, saya bertanggungjawab lebih dengan pekerjaan yang telah ditetapkan

Pada tabel 12 dapat diketahui jawaban dari 78 responden yaitu terdapat 12 responden atau 15,38% yang menyatakan sangat setuju tentang setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat lebih mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dalam waktu yang telah ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 64,10%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kedua yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 14,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 62,82%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item ketiga yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, keterampilan yang saya miliki lebih sesuai dengan pekerjaan saya saat ini dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item keempat yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya bekerja lebih sesuai dengan prosedur organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 67,95%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kelima yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya menjadi lebih teliti pada tugas saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 12,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 75,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keenam yaitu Setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat lebih baik dalam menggunakan peralatan perusahaan sesuai dengan fungsinya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 8,97%, yang menyatakan setuju sebanyak 64 responden atau 82,05%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item ketujuh yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya berusaha dapat lebih baik dalam mencapai target yang sudah ditetapkan dapat

diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 75,64%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,56%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kedelapan yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, kedisiplinan saya dalam menggunakan waktu untuk bekerja meningkat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 13,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 71,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kesembilan yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 21,79%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 69,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kesepuluh yaitu Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau

23,08%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 64,10%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,69%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kesebelas yaitu Setelah saya mengikuti pelatihan, saya merasa puas dengan hasil kerja yang dicapai dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 69,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kedua belas yaitu Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,26%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 70,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,56%.

Untuk item ketiga belas yaitu Setelah saya mengikuti pelatihan, saya lebih tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 15,38%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 62,82%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 16,67%,

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,85%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item keempat belas yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya dapat berpikir lebih kreatif guna kepentingan pekerjaan sangat diperlukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 19,23%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 67,95%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,54%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%.

Untuk item kelima belas yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya merasa lebih bertanggungjawab atas peralatan (fasilitas) yang telah digunakan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 56 responden atau 71,79%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ke enambelas yaitu setelah saya mengikuti pelatihan, saya bertanggungjawab lebih dengan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 79,49%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,56%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,28%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Dari tabel frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dari nilai rata-rata pada variabel tersebut adalah 3,95 bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) setuju bahwa pelatihan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Walaupun terdapat beberapa peserta yang sangat tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan yang telah diberikan.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

a) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi yang terdapat pada lampiran 7, akan didapatkan nilai hasil regresi seperti pada tabel 13 dibawah ini:

Tabel 13: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,559	5,774		0,963	0,339
X1	0,853	0,203	0,384	4,209	0,000
X2	1,293	0,249	0,473	5,185	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 13 di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,559 + 0,853 X_1 + 1,293 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- $b_1 = 0,853$, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,853 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Materi Pelatihan). Jadi apabila Materi Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,853 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- $b_2 = 1,293$, artinya Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,293 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Metode Pelatihan), Jadi apabila Metode Pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,293 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Materi Pelatihan dan Metode Pelatihan meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan.

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Materi Pelatihan (X_1) dan Metode Pelatihan (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam tabel dibawah ini:

Tabel 14: Koefisien Korelasi dan Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.580	.569	5.08124	2.024

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, 2017

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada tabel 14 diperoleh hasil adjusted R² (koefisien determinasi) sebesar 0,569. Artinya bahwa 56,9% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Materi Pelatihan(X₁) dan Metode Pelatihan (X₂). Sedangkan sisanya 43,1% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Materi Pelatihan dan Metode Pelatihan dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.761, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Materi Pelatihan (X₁) dan Metode Pelatihan (X₂) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

a). Hipotesis I (F test / Serempak)

Tabel 15: Hasil Uji F/Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2670,919	2	1335,459	51,724	0,000
Residual	1936,428	75	25,819		
Total	4607,346	77			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 15 nilai F hitung sebesar 51,724. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 75) adalah sebesar 3,119. Karena F hitung > F tabel yaitu $51,724 > 3,119$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2)).

b). Hipotesis II (t test/Parsial)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini:

Tabel 16: Hasil Uji t / Parsial

Variabel Terikat	Varaibel bebas	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1	4,209	1,992	0,000	Signifikan
	X2	5,185	1,992	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Materi Pelatihan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,209. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,209 > 1,992$ atau nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (Metode Pelatihan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,185. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,185 > 1,992$ atau nilai sig t ($0,000$) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan atau dengan meningkatkan Metode Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Metode Pelatihan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

D. Pembahasan

1. Deskriptif Materi Pelatihan, Metode Pelatihan dan Kinerja Karyawan

a. Materi Pelatihan

Berdasarkan dari hasil deskripsi jawaban responden dari variabel materi pelatihan menunjukkan rata-rata sebesar 4,02. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan yang telah diajukan. Maka dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan yang telah diberikan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sudah terbilang baik.

b. Metode Pelatihan

Berdasarkan dari hasil deskripsi jawaban responden dari variabel metode pelatihan, menunjukkan rata-rata 3,91. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan yang telah diajukan. Maka dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan yang telah dilakukan oleh PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) sudah terbilang baik.

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil deskripsi jawaban responden dari variabel kinerja karyawan, menunjukkan rata-rata 3,95. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan yang telah diajukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terbilang sudah baik.

2. Pengaruh Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel materi pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang didapatkan dijelaskan dari t test antara X_1 (Materi Pelatihan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,209. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,209 > 1,992$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Materi Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Materi Pelatihan atau dengan meningkatkan Materi Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan dapat mengalami peningkatan.

3. Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel metode pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan yang didapatkan /dijelaskan dari t test antara X_2 (Metode Pelatihan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 5,185. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 75) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu $5,185 > 1,992$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Metode Pelatihan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Metode Pelatihan atau dengan meningkatkan Metode Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan dapat mengalami peningkatan.

4. Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa materi pelatihan dan metode pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu F hitung sebesar 51,724. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 75) adalah sebesar 3,119. Karena F hitung > F tabel yaitu $51,724 > 3,119$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Materi Pelatihan (X_1), Metode Pelatihan (X_2)).

Dari keseluruhan analisis dapat disimpulkan bahwa Materi Pelatihan (X1) dan Metode Pelatihan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial.