

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN, DISIPLIN KERJA
TERHADAP MOTIVASI PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(PERSERO) MAKASSAR**

Januari Mendrofa

Universitas labuhanbatu

Email : januarimendrofa01@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membahas dampak pelatihan dan motivasi kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia Makassar. Penelitian ini merekomendasikan agar karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja sehingga apa yang mereka ketahui dan ketahui sekarang dan di masa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus melakukannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pria dan wanita, dengan total 64 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan dokumen perusahaan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan insentif bersamaan dan beberapa pelatihan variabel dan insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero).

Kata kunci : *pelatihan, disiplin, motivasi kerja, dan kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and discuss the impact of training and employee performance motivation on PT Industri Kapal Indonesia Makassar. This study recommends that employees develop new skills and abilities at work so that what they know and know now and in the future can help employees understand what they need to do and why they should do it. The sample used in this study were male and female employees, with a total of 64 employees. The data used in this study are primary and secondary data obtained through questionnaires and company documents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study found that training and incentives together and several training variables and incentives had a positive and significant impact on the performance of the employees of PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero).

Keywords: *Training, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Dalam Pasal 21 dan 22 UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, karyawan berhak untuk pengembangan kompetensi.

Dengan cara ini, pelatihan akan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru dalam pekerjaan, sehingga apa yang mereka ketahui dan kuasai sekarang dan di masa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus melakukannya. Motivasi, yang akan memberi karyawan kesempatan untuk membimbing diri mereka sendiri dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Benar-benar mengevaluasi kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (biasanya disebut sebagai evaluasi kinerja atau evaluasi kinerja) untuk melihat seberapa sukses pelatihan itu dan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Sistem evaluasi kinerja karyawan ini adalah hasil kerja karyawan dalam bidang tanggung jawab mereka, yang tentu saja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi pertumbuhan upah, distribusi bonus, promosi, dan penempatan karyawan Di tempat kerja.

Seperti dijelaskan di atas, PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar bergerak dalam industri maritim/perkapalan, yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN). Salah satu kegiatan utama adalah bertindak sebagai konsultan, yang melibatkan program pembuatan kapal dan alat apung lainnya dan pekerjaan teknik lainnya (Tohir, 2005). PT India Industries Corporation (Persero) Indonesia mengimplementasikan 18 program pelatihan setiap tahun. Dengan cara ini, karyawan dapat terus dilatih dan dimotivasi, sehingga meningkatkan keterampilan, keterampilan, dan sikap mereka, sehingga memudahkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran, sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Pengetahuan karyawan, keterampilan dan tingkat motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi ini adalah nilai yang harus diinternalisasi oleh semua karyawan sehingga karyawan menyadari bahwa mereka adalah pekerja terampil yang diperlukan untuk pengembangan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis, yang merupakan kesimpulan sementara dari dampak dua variabel independen terhadap variabel dependen saat menulis hipotesis penelitian ini, sebagai berikut(H1) Kinerja karyawan di PT memiliki dampak positif dan signifikan. Insentif Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (H2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelatihan dan motivasi Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (H3)kedisiplinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Industri Indonesia (Persero) Makassar.

Batasan Masalah

ada batasan masalah dalam penelitian tersebut yaitu : pengambilan data hanya dilakukan PT. Industri kapal Indonesia (persero) makassar.

Rumusan Masalah

ada beberapa rumusan masalah kedalam beberapa kalimat pertanyaan, sebagai berikut ini;

- 1.apakah pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan
- 2.apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3.apakah kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji atau membahas dampak pelatihan dan motivasi kinerja karyawan pada PT. industri kapal Indonesia (persero) Makassar. Penelitian ini merekomendasikan agar karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja sehingga apa yang mereka ketahui dan ketahui sekarang dan dimasa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka melakukannya.

kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian sebagai rujukan bagi perusahaan-perusahaan agar dapat terus melakukan pelatihan dan motivasi kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menimbulkan perkembangan terhadap perusahaan. agar karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja sehingga apa yang mereka ketahui dan ketahui sekarang dan dimasa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka melakukannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan ,baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan. Menurut Ilyas dalam Dahlan(2018:54) bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dengan tugas-tugas yang telah di tetapkan. Menurut Winardi dalam Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Simamora dalam Dahlan (2018:55) kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerja.

Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Inisiatif
Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

Pelatihan

Menurut Simamora dan Hanry (2004: 274). Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan kegiatan ekonomi, yang dapat membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya secara teratur. Keterampilan organisasi, keterampilan, dan sikap perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan, dan tujuan ini perlu disesuaikan berdasarkan persyaratan pekerjaan karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan Yuli dalam Dahlan (2018:37). Menurut Samsuddin (2009:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi (2015:357) motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah di kehendaki

Robbin (2002:55) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut George dan Jones (2005) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (level of effort) dan

tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Hakim (2006:167) memberikan pengertian motivasi kerja sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah ke sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya sehingga efektifitas kerja dapat dicapai. Dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Siagian (2008) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. . Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Muchdarsyah,2005:145) Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya. (Hasibuan, 2009:193). Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu: kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Command discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, nisa melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.5. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Feriarius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini yaitu data Primer dan Sekunder. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Jalan Galangan No. 31 Makassar 90212. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pria dan wanita di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar berjumlah 181 orang untuk meneliti kinerja karyawan pelaksana di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan baik pria dan wanita yang berjumlah 64 orang Metode Pengumpulan Data menggunakan, Angket/Kuesioner, dan dokumentasi perusahaan. Teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data penelitian adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, dan Uji Normalitas). Model persamaan regresi linier berganda. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka dilakukan Uji t (korelasi parsial), Uji F (Uji Simultan), Uji Koefisien (R), Uji Koefisien Deteerminasi (Uji Adjusted R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pemeriksa yang bekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Makassar. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 64 eksemplar. Penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan mengantarkan kuesioner ke PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang kemudian diberikan langsung kepada para karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, deskripsi kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 1

Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang tidak kembali	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang gugur	Kuesioner yang dapat diolah
64	0	0%	64	100%
0	0%	64	100%	0
0	0%	64	100%	0

Hasil Uji Asumsi Klasik penelitian ini berdasarkan uji normalitas pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smimov diperoleh nilai Kolmogorov-Smimov Z sebesar – dan nilai asymp sig sebesar – atau lebih dari – yang berarti bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual**

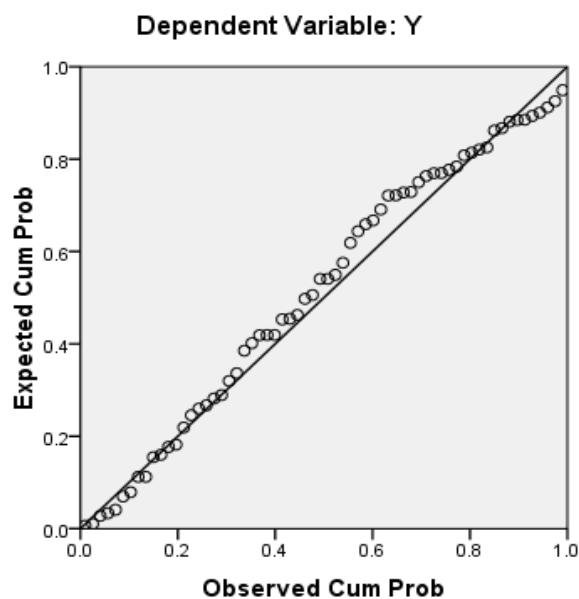
N		64	
Normal Parametersa	Mean		.0000000
	Std. Deviation	.33638032	
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive	.056	
	Negative	-.097	
Kolmogorov-Smirnov Z		.773	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.588	

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data diolah (2019)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis uji normalitas ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

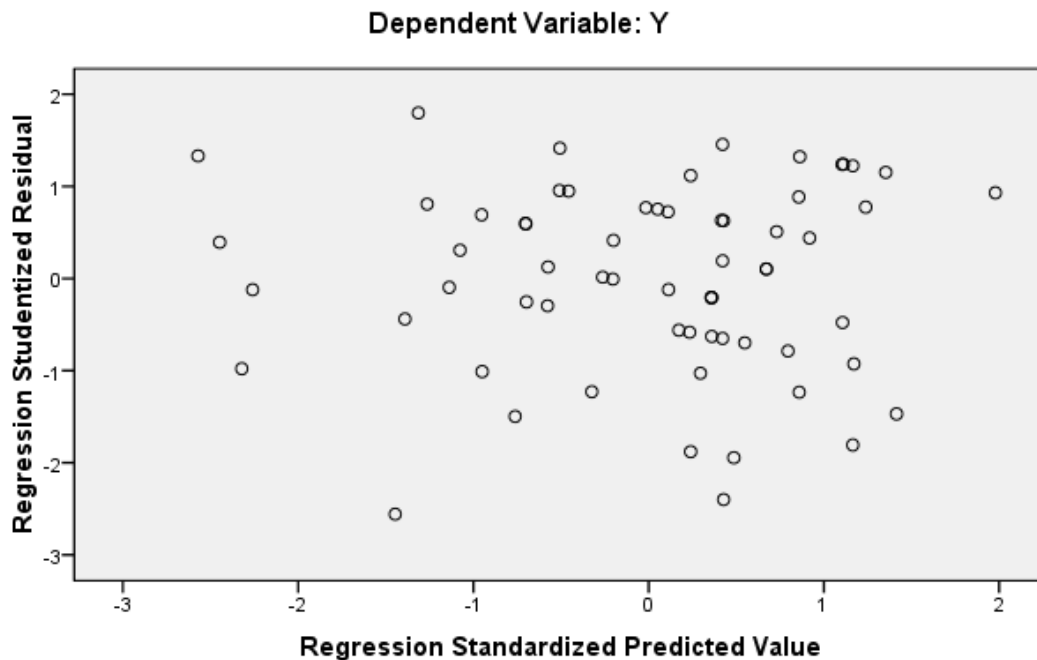


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : *Output SPSS 16.0 for windows (2019)*

Uji Heterokedastisitas, berdasarkan grafik scatterplot ditunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data penelitian tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu jelas, tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)

Uji Multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian tersebut, nilai VIF \leq 10,00 dan nilai tolerance \geq 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda, Persamaan regresi linear pada tabel 4 menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian, yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif. Konstanta sebesar 2.312 jika variabel pelatihan kerja, motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kerja karyawan akan meningkat sebesar 2.312

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,089 X1, dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,089 X1.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,392 X2, dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.392

Uji Koefisien Determinasi R, Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square atau R² 0.114 (11,4%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,4% dari variasi variabel pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.338a	.114	.085	.34185	1.948

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Uji t (Parsial) berdasarkan hasil hasil pengujian hipotesis, maka perhitungan statistik dari kedua variabel independen, dapat diinterpretasikan hasil uji t untuk variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar $0,836 < t_{tabel}$ sebesar $1,67022$ dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar 5% yaitu $0.408 < 0.05$. Sehubungan dengan itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini, peneliti menerima hasil analisis korelasi bahwa hipotesis pertama diterima. Dan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar $2,584 > t_{tabel}$ sebesar $1,67022$ dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar 5% yaitu $0.012 < 0.05$. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Dalam penelitian ini, peneliti menerima hasil analisis korelasi bahwa hipotesis kedua diterima.

Uji F (Simultan), Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara seluruh variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y) yang diteliti. Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Varians) atau F test (lampiran) diperoleh nilai Fhitung sebesar $3.932 > F_{tabel}$ sebesar $3,15$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% ($0,025 < 0,05$). Hasil tersebut berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel X1 (pelatihan dan motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleh karena itu Industri Kapal Indonesia (Persero) menerima hipotesis pertama dari penelitian ini. Nilai positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut penelitian ini dari hasil kuesioner, responden lebih cenderung memberikan jawaban, karena dari efek pelatihan, efek pelatihan adalah membekali pekerja dengan keterampilan khusus atau membantu pekerja meningkatkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Untuk mencapai setiap sasaran dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan ditingkatkan, kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan menurun, kinerja karyawan akan berkurang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora dan Hanry (2004: 274). Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan kegiatan ekonomi, yang dapat membantu

karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya secara teratur. Keterampilan organisasi, keterampilan, dan sikap perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan, dan tujuan ini perlu disesuaikan berdasarkan persyaratan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tandaran (2017) yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya In Toraja". Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan sebagian penting terhadap kinerja karyawan PT. Oleh karena itu Industri Kapal Indonesia (Persero) menerima hipotesis kedua dari penelitian ini. Nilai positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikansi, dapat diketahui bahwa uji t variabel motivasi adalah 2,244, dan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap jumlah karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero). Ini berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika motivasi berkurang, kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (1966: 62). Gaya adalah kekuatan emosional yang penting bagi karya-karya baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tandaran (2017) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya di Departemen Produksi Toraja". Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)

Berdasarkan penelitian ini, pelatihan karyawan dan motivasi kerja adalah penting dan saling berkelanjutan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah penilaian keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, rencana atau kegiatan, dan oleh karena itu memerlukan pelatihan dan motivasi untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uji F dan nilai signifikansi, kita dapat mengetahui bahwa jumlah F variabel pelatihan dan motivasi adalah 3,932, dan tingkat signifikansi adalah $0,025 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif pada kinerja karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero). Ini berarti bahwa jika pelatihan dan motivasi meningkat, kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya, jika pelatihan dan motivasi menurun, kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan "Dampak Motivasi dan Kompensasi sebelumnya terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang" yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan dan motivasi secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) Pada PT.

Industri Kapal Indonesia (Persero). Sementara nilai R menunjukkan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang tergolong cukup erat. Hasil pengujian secara parsial (uji-T) menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menyaran agar perlunya perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). memperhatikan proses pelatihan dan motivasi kerja setiap karyawan sehingga dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel atau faktor faktor lain yang belum terlihat dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. Jurnal telaah bisnis Vol 16 No 2. Program Strata 2 Magister Manajemen. Universitas Mercu Buana Jakarta. Jakarta
- [2] Hendriani, Susi, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Jurnal Vol 5 No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Riau
- [3] Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- [4] Mahamit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol 1 No 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado
- [5] Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang
- [6] Margareth, Helga. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Jakarta
- [7] Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA Vol 1 No 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado
- [8] Puspitasari, Rita. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Magelang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- [9] Sahanngamu, Patricia M dan Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawn pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA Vol 2 No 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Manado
- [10] Sari, Rahmila, dkk. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar.

- Jurnal Analisis Vol 1 No 1. Fakultas Ekonomi dan Bismis Universitas Hasanuddin. Makassar
- [11] Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No 4. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya
- [12] Siahaan, Elisabeth dan Erni Maria Simatupang. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol 8 No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan
- [13] Sumatera Utara. Medan
- [14] Simamora Henry. 2004. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia
- [15] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- [16] Supatmi, Mamik Eko, dkk. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit Vol 7 No 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Malang
- [17] Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- [18] Tandaran, Swarnal Tangke. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Toarco Jaya di Toraja. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- [19] Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Jurnal Acta Diurna Vol III No 4. Manado
- [20] Turere, Verra Nitta. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Jurnal EMBA Vol 1 No 3. Fakultas Ekonomi Reguler Sore Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado
- [21] Wijaya, Tatnto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Jurnal Agora Vol 3 No 2. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra. Surabaya
- [22] Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. E-journal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.
- [23] <http://www.ikishipyard.co.id>