

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT
PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II REO FLORES**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DIAJUKAN OLEH :

Nama : Belsianus Bateron
NIM : 20111030
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Dosen Pembimbing : Nur Widyawati, S,Si, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Belsianus Bateron
NIM : 20111030
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo Flores

Dengan ini menyatakan bahwa **hasil** penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis
SEPUJUH RIBU RUPIAH
10000
TOL
20
METERAL
TEMPEL
8EB6FALX269140749
Belsianus Bateron
NIM 20111030

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II REO FLORES

DISUSUN OLEH:

NAMA : BELSIANUS BATERON
NIM : 20111030

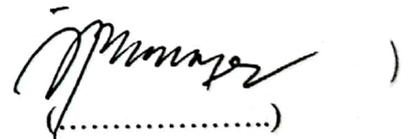
Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/Tanggal : *11 Juli 2024*

PENGUJI

KETUA : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN : 0708116501

()

SEKRETARIS : METI HANNA ESTER KALANGI, Ssos,
MM
NIDN : 0717057703

()

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PENYELENGGARA
PELABUHAN KELAS II REO FLORES**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : BELSIANUS BATERON
NIM : 20111030

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Menyetujui,
PEMBIMBING

PEMBIMBING : NUR WIDYAWATI, S,Si, SE, MM
NIDN : 0704069201


(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI


JULI PRASTYORINI
NIDN : 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA


Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

ABSTRAK

BELSIANUS BATERON, 20111030

PENGARUH PELATIHAN, KEMAMPUAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II REO FLORES

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024

Kata Kunci : *Pelatihan, Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja. Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni : Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

Hasil penelitian ini yakni : Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika pelatihan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika kemampuan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika motivasi kerja semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Ada pengaruh secara simultan pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja semakin ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia - Nya sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo Flores”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Gugus Wijonarko, MM, selaku ketua STIAMAK Barunawati dan dosen penguji I;
2. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos, MM, selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis;
3. Ibu Nur Widyawati, S.Si, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi;
4. Ibu Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM, selaku dosen penguji II;
5. Bapak Ibu Dosen STIAMAK Barunawati seluruh civitas akademika STIAMAK Barunawati yang telah memberikan ilmu dan wawasan.
6. Bapak Ir. Kondrad Siahaan, S.T, MM, selaku kepala Syahbandar Kelas II REO;
7. Orang tua tercinta yakni Kristo Forus Limbang Tacik dan Melania Adriana;
8. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis.

Terkait dengan penulisan skripsi ini maka penulis mengharapkan ada masukan dan saran pada penelitian tersebut. Namun demikian, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surabaya, 1 Juni 2024

Penulis,

Belsianus Bateron
NIM 20111030

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pelatihan.....	7
2.3 Kemampuan	15
2.4 Motivasi Kerja.....	18
2.5 Kinerja Karyawan	26
2.6 Hubungan Antar Variabel	28
2.7 Penelitian Terdahulu	30
2.8 Kerangka Berpikir.....	33
2.9 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	35
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	38
3.6 Uji Kualitas Data.....	39
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8 Uji Hipotesis	41

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R_2).....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek	43
4.2 Distribusi Responden	47
4.3 Hasil Kualitas Data	50
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.5 Hasil Uji Regresi	53
4.6 Hasil Uji F	54
4.7 Hasil Uji t	55
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
4.9 Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Pelatihan.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kemampuan.....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	18
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	28
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	36
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Pengajuan Judul Skripsi.....	63
Lampiran 2 Lembar Bimbingan Skripsi.....	64
Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian Dari Perusahaan.....	65
Lampiran 3 Kuesioner.....	66
Lampiran 4 Hasil Kuesioner.....	68
Lampiran 5 <i>Ouput</i> SPSS.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang dijalankan oleh banyak orang untuk mencapai tujuannya, orang tersebut ialah karyawan dan pimpinan. Peranan penting yang mendukung aset berhasilnya suatu perusahaan yakni sumber dayanya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ialah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan ialah aset paling penting di suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki definisi yakni sebagai pusat utama dalam suatu organisasi tergantung struktur dan tujuan perusahaannya. Organisasi ini diciptakan berlandaskan visi untuk mengelolah dan mengembangkan manusia serta mengurus manusia yang berada di dalamnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia ialah strategi dalam keseluruhan kegiatan yang menunjang keberhasilan organisasi khususnya pengembangan manusia agar manusia tersebut efektif dalam bekerja. (Siagian, 2019)

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya selama bekerja. Hasil kinerja karyawan sendiri tergantung pada motivasi pada masing – masing karyawan. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas ataupun tugas yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pelatihan. Tujuan adanya pelatihan ialah meningkatkan kemampuan dan menambahkan ilmu ke karyawan yang bekerja di perusahaan. Oleh sebab itu, pelatihan karyawan itu penting untuk keberlangsungan perusahaan. Pelatihan ini akan menciptakan *output* yang positif untuk perusahaan seperti meningkatnya *skill* karyawan yang dilatih dan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan ini berhubungan dengan standar yang diperlukan perusahaan sehingga karyawan mampu untuk berkompetisi. (Siagian, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Firdaus (2020) yakni Pelatihan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta

Faktor lain yakni kemampuan kerja. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi hal tersebut memberikan kemudahan dalam pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Begitu sebaliknya, jika kemampuannya rendah atau tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Maka karyawan tersebut akan cenderung pasif. Hal ini dapat mengakibatkan kegiatan operasional tidak produktif. Oleh karena itu, seorang karyawan perlu memiliki kemampuan teknis yakni berupa kemampuan yang mampu mengoperasikan peralatan kerja sehingga dengan kemampuan tersebut karyawan akan dengan sendirinya mudah menyelesaikan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2022) bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pranata Surya Mandiri Jombang. (Hanggraeni, 2019)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja yakni sebuah dorongan yang timbul di dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang diperintahkan yang bertujuan untuk mencapai kepuasan karyawan dalam bekerja. Sehingga jika karyawan termotivasi, maka ia akan berkomitmen terhadap perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa suatu tekanan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2022) yakni kemampuan dengan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Syahbandar Pelabuhan Kelas II REO Flores adalah kantor pemerintah yang bergerak di bidang jasa sehingga membutuhkan keahlian karyawan yang bagus agar tidak terjadi layanan pemerintah yang kurang. Untuk menunjang pelayanan pemerintah yang baik maka pimpinan Syahbandar Pelabuhan Kelas II REO Flores Flores mengadakan pelatihan setiap 2-3 kali dalam 1 tahun terakhir. Fenomena lain yang terjadi di Unit Penyelenggara REO Flores ini yakni banyak karyawan yang kemampuan belum dikeluarkan secara maksimal atau tidak sesuai dengan bidang jabatannya sehingga kinerja karyawan menurun dan motivasi kurang. Hal ini telah divalidasi oleh pimpinan kantor.

Dari hasil penjabaran fenomena di atas maka penulis akan meneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yakni :

1. Apakah ada pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
2. Apakah ada pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
3. Apakah ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?
4. Apakah ada pengaruh antara variabel pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini yakni hanya meneliti pengaruh pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara variabel pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yakni

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pedoman bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan dalam mensejahterahkan karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman literasi untuk meneliti mengenai variabel – variabel yang ada dalam penelitian ini dan sebagai referensi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun susunan sistematika penulisan pada penelitian ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari landasan teori yang diantaranya adalah teori mengenai pelatihan, kemampuan, pelatihan, dan kinerja karyawan. Selain hal itu,

menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan dugaan sementara/hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasinya

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa tindakan berupa fisik dan pikiran yang dimiliki seseorang yang diturunkan dari keturunan atau lingkungan sekitarnya dengan mengevaluasi dan merencanakan kemampuan yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. (Hanggraeni, 2019)

Selain itu Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu upaya perusahaan dalam merencanakan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut yakni karyawan

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mengatur perusahaan yakni :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. (Karina, 2020)

2.2 Pelatihan

Pelatihan ialah salah satu kegiatan yang diperuntukan untuk karyawan yang dimana mereka akan mendapatkan atau mempelajari pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakannya semasa ia bekerja sehingga

dapat melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Sutrisno, 2020)

Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan dan mengembangkan kemampuan dasar yang dimiliki seseorang agar ia memiliki rasa semangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Tujuan utama seseorang karyawan melakukan pelatihan yakni

- a. Memperbaiki kinerjanya
- b. Menambah ketrampilan
- c. Memecahkan permasalahan saat perekrutan
- d. Membantu promosi jabatan
- e. Memberi kepuasan karyawan dalam bekerja (Rivai, 2019)

Training atau pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses bagaimana karyawan mengalami peningkatan kemampuannya sehinggadapat membantu kegiatan operasional perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat berguna untuk jangka panjang karena dapat cara yang dilakukan yakni dengan mempertahankan dan memelihara karyawan untuk ditingkatkan kinerjanya dengan baik.

Yang didapatkan karyawan dalam sebuah pelatihan yang dijalannya ia ia akan mempelajari mengenai sikap, kemampuan, dan perilaku yang digunakan nantinya saat bekerja. Pada dasarnya pelatihan berfokus pada pengembangan ketrampilan yang dibutuhkan saat karyawan tersebut bekerja dengan itu dapat membantu pimpinan untuk mengevaluasi dan mengoreksi kinerjanya. Adapun pelatihan jabatan dengan kata lain pada pelatihan ini para karyawan akan

dilatih pengembangan metodenya dalam bekerja dan memberikan fokus utamanya dalam praktik disaat bekerja daripada sebuah teori yang ada di kepalanya. Sasaran dalam pelatihan jabatan yakni untuk menambah *skill* peserta yang ada dalam pelatihan tersebut untuk mengerjakan tugasnya. Adapun orang yang melatih disebut pelatih formal seperti rekan kerja yang sudah berpengalaman atau dapat dikatakan seorang senior.

1. Tujuan Pelatihan

Pelatihan diadakan untuk mencapai beberapa tujuan perusahaan yakni dikarenakan perusahaan ingin mendapatkan perubahasan dalam kinerja karyawannya yang dirasa kurang memuaskan dalam bekerja sehingga mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pelatihan yang didapatkan dari perusahaan diberikan secara tepat kepada karyawan dan dilatih oleh seseorang yang tepat pula dibidangnya sehingga dapat menimbulkan hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan pimpinan. Tujuan pelatihan lainnya yakni dapat membuat peserta pelatihan lebih mengembangkan *skill*-nya sebab terdapat beberapa karyawan yang memiliki teori pengetahuan yang baik namun tidak bisa melaksanakannya saat praktinya dikarenakan kurangnya pengalaman.

Tujuan atau sasaran pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan adanya pelatihan maka kemampuan seorang karyawan akan berkembang sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Meningkatkan mutu kerja.

Dengan adanya pelatihan maka kualitas dan kuantitas dalam diri karyawan akan meningkat sehingga karyawan tersebut dapat meminimalisir kesalahannya.

c. Meningkatkan etika

Jika perusahaan melakukan pelatihan dengan sasaran yang tepat maka otomatis budaya organisasi dalam perusahaan tersebut dapat berkembang dengan baik sehingga etika yang baik dalam diri karyawan akan tercipta dengan sendirinya.

d. Menguntungkan kedua belah pihak

Dengan adanya pelatihan dapat menguntungkan dua sisi yakni perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan ia akan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi sehingga akan memiliki kinerja yang baik. Bagi karyawan yang mengikuti pelatihan maka ia akan mendapatkan bekal kemampuan dan pengetahuan dikemudian hari.

Manfaat pelatihan dapat dilihat di bawah in :

a. Manfaat untuk karyawan

- 1) Memberikan pertolongan untuk karyawan dalam membuat keputusan saat ia bekerja.
- 2) Dengan dilaksanakannya pelatihan maka ia akan dapat mengembangkan kemampuan dasar dalam dirinya dengan baik sehingga kinerjanya akan meningkat dengan baik.
- 3) Mendapatkan dorongan diri sendiri untuk pengembangan dirinya sendiri.
- 4) Menghindari stress kerja.

- 5) Menambah informasi mengenai etika dalam bekerja.
- 6) Meningkatkan kepuasan dalam bekerja seorang karyawan.

b. Manfaat untuk perusahaan

- 1) Menambahkan peluang terhadap kegiatan operasional dalam perusahaan berorientasi keuntungan.
- 2) Membuat perbaikan dan mencari kesalahan diseluruh level jabatan dalam perusahaan.
- 3) Melakukan perbaikan etika karyawan.
- 4) Mengingatkan kembali karyawan mengenai tujuan perusahaan.
- 5) Membuat citra perusahaan baik.
- 6) Menjalin hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan.
- 7) Membuat karyawan lebih patuh terhadap kebijakan perusahaan yang telah dibuat.

c. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargroup

- 1) Memberikan hubungan baik antara karyawan yang jabatannya sama.
- 2) Membantu karyawan baru atau karyawan yang sedang melakukan kenaikan jabatan.
- 3) Mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan.
- 4) Meningkatnya etika dalam bekerja.
- 5) Membuat lingkungan perusahaan dalam bekerja menjadi nyaman dan aman.

2. Jenis Pelatihan

- a. Pelatihan Keahlian merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.
- b. Pelatihan Ulang adalah pelatihan yang dilakukan rutin berulang untuk karyawan yang mendapatkn beban pekerjaan yang berubah – ubah sehingga tidak menghambat kegiatan operasional perusahaan.
- c. Pelatihan Lintas Fungsional melibatkan pelatihan yang berguna untuk karyawan yang sedang melakukan *double job* atau melakukan pekerjaan dalam bidang lainnya sehingga perlu *training*.
- d. Pelatihan Tim ialah memperat hubungan antar tim seperti kerjasama masing-masing individu dalam satu divisi atau antar divisi sehingga tidak terjadi kerusuhan dalam bekerja. (Sutrisno, 2020)

3. Langkah – Langkah Pelatihan

a. Penilaian kebutuhan

Tujuan adanya penilaian ini yakni untuk mengidentifikasi masalah yang ada dan masalah yang akan datang sehingga dapat dijadikan suatu keputusan yang baik karena adanya pelatihan dan program yang tepat.

b. Tujuan pelatihan dan pengembangan

tujuan pelatihan dan pengembangan yakni dapat mengisi kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dalam bentuk tindakan yang dilakukan sesuai dengan kondisi yang akan dicapai.

c. Materi program

Materi dalam program diberikan dari seorang ahli yang sudah berpengalaman. Hal ini berisi teori atau pengetahuan untuk mendapatkan keahlian khusus sehingga dapat mempengaruhi tindakan seorang karyawan dalam bekerja.

d. Prinsip pembelajaran

Seharusnya pada dasarnya pelatihan harus melihat kebutuhan yang ingin dicapai seperti harus sesuai dengan tugas masing – masing karyawan dan dibantu oleh senior yang berpengalaman. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Beberapa metode yang hendak di gunakan dalam pelatihan yang akan di laksanakan dan yang dapat di kembangkan oleh suatu perusahaan, yaitu:

a. *On the job training*

On the job training (OT) atau di sebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan. Pada pelatihan ini seseorang karyawan yang mengikuti pelatihan ini akan dihadapkan dengan senior yang telah ahli dalam bidangnya. Pelatihan ini dikhususkan bagi karyawan yang baru direkrut agar ia mudah beradaptasi dengan kinerja perusahaan.

b. Magang

Magang biasanya dilakukan oleh seseorang mahasiswa yang ingin mempraktikan teori nya terhadap dunia kerja yang riil. Hal ini tidak terikat oleh perusahaan.

c. Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* . Ceramah lebih mengutamakan kegiatan memberika wawasan pengetahuan terhadap karyawan

dengan mendatangkan seorang narasumber. Pada dasarnya ceramah ini dilakukan hanya sekali waktu.

d. *Outdoor oriented programs*

Program ini dilakukan diluar lingkungan perusahaan biasanya dilakukan di tempat yang tidak sesuai dengan perusahaan atau dapat dikatakan lain pengabdian kemasyarakatan. (Rivai, 2018)

4. Indikator Pelatihan

- a. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja.
- b. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- c. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
- d. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding). (Sutrisno, 2020)

2.3 Kemampuan

Kemampuan (*ability*) yang dimiliki seseorang merupakan hasil cerminan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Banyak hambatan dari perusahaan yang diakibatkan sebenarnya banyak karyawan yang berniat bekerja atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya namun kemampuan yang dimilikinya masing-masing kurang.

Dengan mempertimbangkan perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa kesulitan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu faktor kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam dapat tidaknya seorang pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan sukses karena kemampuan adalah potensi yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang memungkinkan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau tidak dalam pekerjaan tersebut. Perusahaan perlu mengembangkan kemampuan karyawan mereka agar menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan. Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan keterampilan karyawan, seperti mengadakan seminar, pelatihan, atau pendidikan lanjutan di tingkat yang lebih tinggi. (Hasibuan, 2019)

1. Jenis Kemampuan

- a. Kemampuan Intelektual adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas mental. Dalam pekerjaan yang menuntut lebih banyak proses

informasi, semakin banyak kecerdasan untum dan kemampuan verbal diperlukan untuk mewujudkan keberhasilan pekerjaan.

- b. Kemampuan Kognitif menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan akuisisi dan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah.
 - c. Kemampuan Emosional menunjukkan bagaimana seorang karyawan dalam menghadapi suatu masalah dengan dilihat dari kecerdasan intelektualnya dalam memecahkan masalah.
 - d. Kemampuan Fisik ialah dimana seorang karyawan memiliki kemampuan secara fisik contohnya tenaga, ketangkasan dan kekuatan.
- (Hasibuan, 2019)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

- a. Pendidikan dan Pelatihan Dalam pelatihan sangat penting untuk diketahui setiap tahap yang berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita tidak dapat berasumsi bahwa peserta pelatihan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dahulu.
- b. Gizi dan Kesehatan Bagi perusahaan sangat penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan.

3. Penilaian Kemampuan Kerja

Diadakannya penilaian kemampuan kerja berguna bagi perusahaan khususnya untuk agar dapat membuat karyawan termotivasi dan bagi

perusahaan dapat melihat timbal balik dari karyawan dalam bekerja. Tujuan penilaian kemampuan pegawai sebagai berikut :

- a. Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan untuk melakukan promosi, demosi, dan pemecatan jabatan.
- b. Mengukur kinerja karyawan dalam bekerja.
- c. Acuan dalam mengevaluasi kinerja diri seorang karyawan dan saat ia bekerja dalam tim.
- d. Sebagai acuan dalam melihat evaluasi dalam metode ia bekerja, pengembangan dalam struktur organisasi, gaya kepemimpinan dan kondisi dalam bekerja.
- e. Sebagai acuan dalam menentukan pelatihan apa yang dibutuhkan di masa yang akan datang.
- f. Sebagai dorongan kepada karyawan agar ia termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- g. Sebagai dorongan kepada pimpinan untuk melihat kebutuhan yang diperlukan bawahannya untuk menunjang dirinya agar bekerja dengan baik.
- h. Dapat melihat kesalahan yang telah dilakukan dan meminimalisir kesalahan yang akan datang.
- i. Sebagai acuan dalam perekrutan karyawan baru.
- j. Sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

4. Indikator Kemampuan Kerja

- a. Kesanggupan kerja ialah bagaimana seorang karyawan dengan sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.
- b. Pendidikan ialah kemampuan seorang karyawan yang berasal dari pengetahuan wawasan yang dimilikinya agar tercapai tujuan perusahaan dari hasil kinerja yang baik.
- c. Masa kerja, Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.
(Robbins, 2019)

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud fisik atau sosial. (Siswanto, 2021) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2019)

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Menurut (Asad, 2019) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang bekerja karena dihadapkan dalam kebutuhan hidupnya. Jika seseorang telah menyelesaikan kebutuhan utamanya maka ia akan termotivasi untuk menyelesaikan kebutuhan ditingkat selanjutnya. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan primer seseorang yang paling mendasar seperti bernafas, makan, minum dan lainnya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan yang berupa butuh mendapatkan perlindungan secara fisik dari ancaman bahaya dan maupun kesehatan mentalnya.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan yang digunakan seseorang untuk memiliki hubungan terhadap manusia lain.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan untuk merealisasikan kemampuan dalam dirinya seperti mengembangkan pengetahuan yang didupakannya.

1. Tujuan Motivasi Kerja

- a. Meningkatkan moral dan kinerja karyawan karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan. (Hasibuan, 2019)

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan yang ingin mencapai nilai penilaian kinerja yang memuaskan akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini terkait dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, seperti efikasi diri. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dan keyakinan dirinya dalam melakukan pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat keberhasilannya.
- b. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar individu, seperti kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi karyawan akan dipengaruhi oleh adanya dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi lainnya yakni :

- a. Kemungkinan untuk berkembang.
- b. Jenis pekerjaan.
- c. Rasa aman dalam bekerja.
- d. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- e. Lingkungan kerja yang menyenangkan (Rivai, 2020)

Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

a. Faktor intern, terdiri dari :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup yakni keinginan seseorang untuk hidup di bumi ini. untuk melihat apakah orang ini mau bekerja dalam bidang apa saja dan apakah pekerjaan yang dilakukan ini baik atau buruk dalam agama. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a) Mendapatkan gaji yang sesuai
 - b) Pekerjaan tetap
 - c) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda. Hal ini sebagai salah satu dorongan dalam diri seseorang untuk memuaskan rasa konsumtif nya dalam membeli barang yang ingin dimilikinya sehingga ia akan termotivasi untuk bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Pada dasarnya seseorang bekerja untuk dapat dilihat, dihormati dan dihargai orang lain. Hal ini akan terjadi kesenjangan sosial antar pekerja. Karena dengan memiliki

pekerjaan yang baik maka orang tersebut dapat diakui dan diakui dalam kegiatan masyarakat.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan memperoleh pengakuan dapat berupa:
 - a) Ingin mendapatkan penghargaan.
 - b) Ingin menciptakan hubungan kerja yang baik.
 - c) Memiliki pimpinan yang baik.
 - d) Tempat bekerja diakui oleh masyarakat.

- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan berkuasa ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk bekerja. Dalam mencari kekuasaannya kebanyakan seorang karyawan melakukannya dengan tidak baik. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:
 - a) Hak otonomi
 - b) Variasi dalam melakukan pekerjaan
 - c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 - d) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor ekstern, terdiri dari;

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah tempat yang terdapat sarana dan prasarana yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan bekerja untuk mendorong dirinya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Hanggraeni, 2022)

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni kebersihan ruangan, suhu, penerangan, fasilitas, dan sarana prasarana yang mendukung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yakni seperti bangunan tempat kerja, dll. (Rivai, 2022)

Indikator lingkungan kerja yang baik yakni :

- a) Dimensi pencahayaan, lampu penerangan tempat kerja dan jendela.
- b) Dimensi warna, dekorasi tata bangunan tempat kerja.
- c) Dimensi suara, bunyi mesin atau gangguan suara dari luar.
- d) Dimensi udara, suhu udara yang baik. (Afandi, 2023)

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2018). Kompensasi menurut para ahli yang lain yakni imbalan berupa uang atau barang sebagai jasa yang telah dilakukan oleh nya di perusahaan tersebut. (Sofyandi, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Tujuan kompensasi sendiri ialah sebagai berikut :

- a) Sebagai tanda ikatan antara perusahaan dengan karyawan sehingga akan membentuk komitmen untuk karyawan bekerja di perusahaan tersebut.
- b) Memberikan kepuasan ke karyawan.

- c) Meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- d) Mencapai disiplin kerja untuk karyawan. (Sofyandi, 2013)

Berikut ini dijelaskan faktor yang mempengaruhi kompensasi :

- a) Penawaran dari perusahaan untuk tenaga kerja sehingga jumlah kompensasi tinggi.
- b) Kemampuan perusahaan dalam membayar tenaga kerja. Hal ini dibicarakan pada saat wawancara kerja dan disetujui oleh pihak perusahaan maupun kandidat karyawan.
- c) Kinerja karyawan dalam perusahaan.
- d) Biaya hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari sesuai dengan upah di daerah karyawan bekerja. Posisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi jabatan maka kompensasi akan semakin besar pula. (Hasibuan, 2018)

Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik. Upah adalah balasan yang diberikan perusahaan selama sehari bekerja, sedangkan insentif adalah pemberian imbalan kepada karyawan yang memberikan prestasi diluar jobdescnya. Kompensasi tidak langsung ialah balasan yang diberikan

bukan berupa uang melainkan manfaat seperti tunjangan dan asuransi.
(Mangkunegara, 2017)

- 3) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- 4) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. (Rivai, 2019)
- 5) *Employee engagement* ialah keterlibatan karyawan secara individu berupa antusiasme untuk pekerjaannya dengan melihat apakah karyawan mempunyai sumber daya untuk membantunya meningkatkan kemampuannya yang baru atau interaksi hubungannya dengan pekerja di sesama tempat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi yakni :

- a) *Job Resources*, meliputi aspek fisik, sosial dan organisasional dengan membuat pekerjaan dikurangi tuntunnya dan meningkatkan perkembangan personal.
- b) *Salience of Job Resources*, faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.
- c) *Personal Resources* Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. (Robbins, 2023)

3. Indikator Motivasi Kerja

- a. Kinerja, karyawan termotivasi karena kinerjanya dianggap oleh pimpinan.
- b. Penghargaan, karyawan termotivasi karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- c. Tantangan, karyawan termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. (Siswanto, 2021)

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rivai, 2020)

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Efektifitas dan efisiensi bila satu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita

boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai.

- b. Otoritas (Wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya;
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja;
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi;
- e. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya;
- f. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan suatu organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- b. Kuantitas Kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2020)

2.6 Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Program pelatihan dan pengembangan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian karyawan. Karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Semarang.

Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas-tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2022) bahwa kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan tugasnya sehingga dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan perlu termotivasi agar kinerja karyawan tersebut baik. Adanya keterkaitan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuariningsih (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BANK Perkreditan Rakyat Tridarma Putri berpengaruh dan positif.

Hubungan Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa atau layanan masyarakat yakni pelatihan. Dengan adanya program pelatihan yang dilakukan rutin oleh perusahaan maka kemampuan karyawan tersebut akan meningkat sehingga kinerja karyawan tinggi. Selain itu faktor lain yakni kemampuan. Dengan adanya kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan dari pengalaman maupun pendidikan yang sudah dijalani maka akan menjadi salah satu karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor lain yaitu motivasi kerja. Dengan adanya karyawan yang termotivasi karena pekerjaannya maupun gaji yang didapatkan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) bahwa pelatihan, kemampuan, dan motivasi berpengaruh terhadap PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

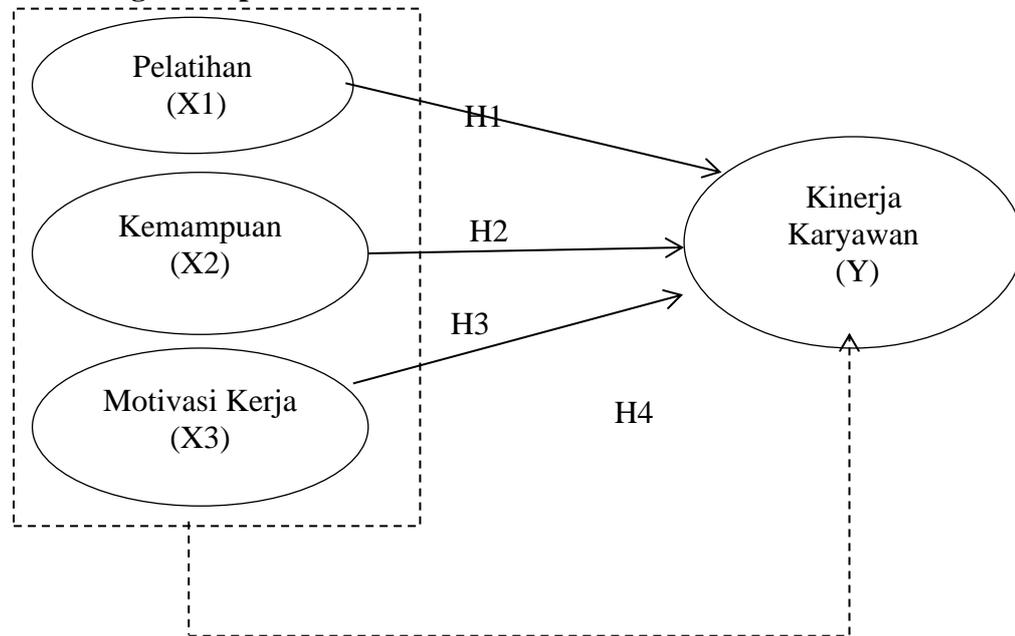
Penelitian	Hasil Penelitian	Critical Review
Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung – (Siagian, 2021) AGORA Vol. 5, No. 3, (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Persamaan penelitian : menggunakan variabel bebas kemampuan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian : motivasi kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel bebas
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara – (Sabilalo, 2020) SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian : menggunakan variabel bebas kemampuan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian : variabel terikat pada penelitian ini yakniterdapat 2 motivasi dan kinerja.
Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi – (Dwi	Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi	Persamaan penelitian : Variabel X dan Y sama Perbedaan : Terdapat variabel mediasi

Penelitian	Hasil Penelitian	Critical Review
Budiyatno, 2019) JURNAL EKONOMIKA45 Vol 9 No. 2 (Juni 2022) – E- ISSN:2798-575X	pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.	
Penggunaan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Pada Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Layanan – (Surajiyo, 2022) Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT) ISSN 2356- 3966	Hasil penelitian menunjukkan motivasi mampu menjadi variabel mediasi sebesar 32% bagi hubungan antara kemampuan kerja dengan kualitas layanan.	Persamaan Penelitian : variabel X dan Y sama Perbedaan : Terdapat variabel mediasi yakni kualitas layanan
Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang) – (Diah Hanggraeni, 2021)	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data pengujian hipotesis yang dilakukan adalah variabel pelatihan (X1) dan pengembangan (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), selain itu variabel bebas yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah variabel pengembangan (X2).	Persamaan penelitian : variabel X sama yakni pelatihan dan variabel Y sama yakni kinerja Perbedaan : Salah satu variabel X yakni Pengembangan SDM
Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan – (Nel Arianty-2020) Jurnal FEB ISN : 019281/CE	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai	Persamaan : Variabel X dan Y sama Perbedaan : analisis data

Penelitian	Hasil Penelitian	Critical Review
	koefisien determinasi sebesar 68,5%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.	menggunakan regresi sederhana
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga – (Alfanika Maharani, 2024) Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024	<i>The results of the study partially show existence motivation, relatedness motivation and growth motivation have no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously Existence motivation, Growth motivation, and relatedness motivation affect employee performance</i>	Persamaan : Variabel X dan Y sama Perbedaan : menggunakan analisis regresi sederhana

Sumber : Peneliti

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

Parsial —————>

Simultan - - - - ->

2.9 Hipotesis

H1 : Diduga pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H2 : Diduga kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H3 : Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

H4 : Diduga pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuantitatif yakni berdasarkan kumpulan data yang dibantu menggunakan alat penelitian untuk menguji dugaan sementara dengan hasil data statistik. (Noor, 2021)

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berikut ini jenis-jenis variabel penelitian yang diteliti :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau bebas memiliki arti yakni variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas pada penelitian ini yakni :

- a. Pelatihan (X1)
- b. Kemampuan(X2)
- c. Motivasi Kerja (X3)

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh sehingga variabel dependen pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Pelatihan (X1) - (Sutrisno, 2020)	Jenis Pelatihan	1.1 Perusahaan mengadakan pelatihan sesuai jenis jabatan karyawan
	Tujuan Pelatihan	1.2 Saya merasa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya
	Materi	1.3 Materi pelatihan sesuai dengan jobdesc saya
Kemampuan Kerja (X2) - (Robbins, 2019)	Kesanggupan Kerja	2.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya
	Pendidikan	2.2 Dengan bekerja kemampuan saya meningkat
	Masa Kerja	2.3 Saya melakukan tugas saya sesuai dengan jadwal yang diberikan
Motivasi Kerja (X3) – (Siswanto, 2021)	Gaji	1.1 Karyawan termotivasi dikarenakan gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhannya
	Penghargaan	1.2 Karyawan termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
	Tantangan	1.3 Karyawan merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal
	Pekerjaan	1.4 Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan saya
Kinerja Karyawan (Y)- (Rivai, 2020)	Kualitas Kerja	1.1 Saya selalu memperhatikan kualitas tugas saya

Variabel	Indikator	Ukuran
	Kuantitas Kerja	1.2 Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu
	Tanggung Jawab	1.3 Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

Sumber : Para Ahli

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 33 Karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2019) pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling* jenuh karena penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan teori tersebut peneliti menjadikan jumlah populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

1. Observasi

Obsevasi ialah metode dengan melakukan pengamatan. Dengan menggunakan metode observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung pada pelanggan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Angket yang dibuat menggunakan metode skala likert. Skala Likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3. Wawancara

Wawancara ialah kegiatan tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber.

4. Studi Literatur

Studi literatur pada penelitian ini yakni melihat literatur yang berasal dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, buku, dan internet.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis adakah pengaruh variabel pelatihan, kemampuan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda maka formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores.

α = Konstanta

X_1 = variable Pelatihan

X_2 = variable Kemampuan

X_3 = variable Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien regresi variable pelatihan

β_2 = Koefisien regresi variable kemampuan

β_3 = Koefisien regresi variable motivasi kerja

e = eror

3.6 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data. Rumusan kolerasi yang digunakan adalah *r product-moment*. Tiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Riduwan, 2021)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali dalam berbagai situasi. Pengukuran uji

reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Crobach* dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Crobach* lebih besar 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel yang diteliti berhubungan secara lineal. Pada penelitian ini, peneliti akan melihat hasil uji linearitas pada tabel *test for linearity* pada *output* SPSS. Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Normalitas

Model regresi yang bagus harus terdistribusi secara normal atau mendekatinya. Dengan melihat histogram yang dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* jika distribusi data adalah normal maka garis akan mengikuti garis diagonal pada grafik.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Riduwan (2015), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan (2) variabel *inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *Scattelplots*. Adapun pedoman yang digunakan

untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika :

- a. Titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah;
- c. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (Ghozali dalam Khoirnnisa & Bestari, 2022) :

3.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai yang muncul pada tabel *output* ANOVA sebagai berikut :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima;
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak.

2. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau satu persatu. Dengan cara melihat perbandingan pada tabel *coefficient* pada *output* SPSS :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima;
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persen variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *output model summary* pada kolom *adjusted r squared*. Pada uji ini, dapat diketahui juga selisih persen yang lain untuk variabel di luar penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek



Gambar 4.1 Logo Direktorat Jenderal Perhubungan Laut
Sumber : Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo

Pada tahun 1980 berdirinya sebuah Pelabuhan dengan Nama Pelabuhan Reo satker(Satuan kerja)Pelabuhan Laut Reo .sebelum tahun 1980 kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan Reo di laksanakan secara Tradisional dengan menggunakan perahu layar tongkang dengan melihat kondisi kegiatan tersebut. Pemerintah dalam hal ini menteri perhubungan sub sector perhubungan laut membangun sebuah dermaga yang di buat dari papan dan kayu. Namun kegiatan di Pelabuhan Reo pada saat itu semakin hari semakin meningkat sehingga pemerintah mendirikan sebuah dermaga beton yang berukuran 70m x 80m, dan terselnya 110m. Sehingga bongkar muat barang

dari Surabaya, Makasar, Bima, dan dari daerah sekitarnya dengan bongkar Sembilan bahan pokok. Namun dari waktu ke waktu kegiatan bongkar muat tersebut mengalami kenaikan sehingga pada tahun 1995 dan 1996 Pelabuhan Reo dikembangkan dari sisi laut dan sisi darat

Pada tahun 2011 dan 2012 Pelabuhan Reo Membangun sebuah dermaga baru yang berukuran 105M x 8M, dan terselnya 119M x 6M, dan di lanjutkan dengan pembuatan lapangan penumpukan yang berukuran 150M x 50M, dan di lengkapi dengan lampu pelabuhan, gudang Pelabuhan, Terminal Pelabuhan, Pagar Pelabuhan, kantor

pelabuhan, rumah dinas pelabuhan, pos masuk pelabuhan, lampu-lampu hias di pelabuhan dan lain sebagainya.

Setelah semua fasilitas tersebut sudah di sediakan kegiatan Pelabuhan Reo semakin hari semakin meningkat dengan bukti bongkar muat setiap tahun mengalami peningkatan sehingga status pelabuhan Reo dari kelas III ke kelas II. Demikianlah Sejarah singkat pelabuhan Reo.

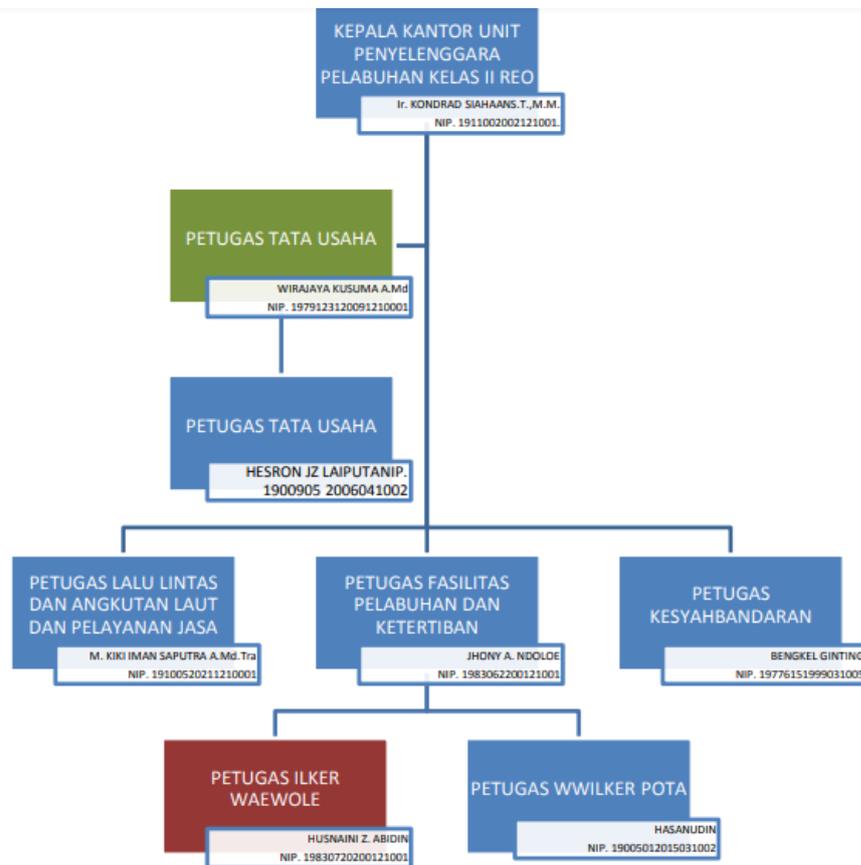
Visi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut :

Terwujudnya penyelenggara transportasi laut Nasional yang efektif , efisien, dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara

Misi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut :

1. Menyelenggarakan kegiatan angkutan di perairan dalam rangka memperlancar arus perpindahan orang dan/atau barang melalui perairan dengan selamat, aman, cepat, lancar, tertip dan teratur.

2. Menyelenggarakan kegiatan kepelabuhan yang andal dan berkemampuan tinggi, dan menjadi efisiensi dan mempunyai daya saing global untuk menunjang pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan Nusantara.
3. Menyelenggarakan keselamatan dan keamanan angkatan perairan dan pelabuhan.
4. Menyelenggarakan perlindungan lingkungan maritim di perairan nusantara
5. Melaksanakan konsolidasi peran masyarakat ,dunia usaha dan pemerintah melalui Restrukturisasi dan reformasi peraturan.



1. Kepala Kantor

Mengawasi jalannya kegiatan di pelabuhan

2. Petugas Lalu Lintas dan Angkutan Laut

- a. Penyiapan perumusan kebijakan dibidang lalu lintas dan angkutan laut dalam negeri, angkutan laut luar negeri, angkutan laut khusus, usaha jasa terkait angkutan laut, pengembangan usaha angkutan laut, sistem informasi angkutan laut dan sarana prasarana angkutan laut yang tidak melayani lintas penyeberangan, termasuk pelaksanaan penanggulangan darurat akibat bencana;

- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan dibidang lalu lintas dan angkutan laut dalam negeri, angkutan laut luar negeri, angkutan laut khusus, usaha jasa terkait angkutan laut,

3. Petugas Keuangan

Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi dan pengelolaan keuangan dan penyusunan laporan keuangan, penelaahan dan koordinasi terhadap pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pemeriksaan aparat fungsional ekstern dan intern di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut serta evaluasi dan pelaporan.

4. Petugas Tata Usaha

- a. Penyiapan bahan penyusunan perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan dan pengangkatan pegawai untuk pertama kali, pengembangan karier, pelaksanaan sumpah jabatan Pegawai Negeri Sipil serta pengelolaan sistem informasi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
- b. Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan disiplin, pemberhentian, kesejahteraan, penilaian kinerja pegawai dan pengendalian gratifikasi.

4.2 Distribusi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak	Persen
Laki – Laki	21	64%
Perempuan	12	36%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyak	Persen
25 – 35 tahun	14	42%
35 tahun ke atas	19	58%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Banyak	Persen
SMA	12	36%
S1	16	48%
S2	5	16%

Sumber : Data Primer (2024)

Jumlah responden pada penelitian ini yakni sebanyak 33 karyawan Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki terdapat 21 karyawan dengan persentase 64%, sedangkan berjenis perempuan sebanyak 12 karyawan dengan persentase 36%. Berdasarkan usia yakni 25 – 35 tahun sebanyak 14 karyawan dengan persentase 42%, sedangkan 35 tahun ke atas sebanyak 19 karyawan dengan persentase 58%. Berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA sebanyak 12 karyawan dengan persentase 36%, S1 sebanyak 16 karyawan dengan persentase 48%, dan S2 sebanyak 5 karyawan dengan persentase 16%.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Pelatihan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X1.1	Perusahaan mengadakan pelatihan sesuai jenis jabatan karyawan	0 0%	0 0%	6 18%	13 39%	14 42%
X1.2	Saya merasa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya	0 0%	2 6%	6 18%	17 52%	8 24%
X1.3	Materi pelatihan sesuai dengan jobdesc saya	0 0%	0 0%	3 9%	16 49%	14 42%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kemampuan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X2.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	0 0%	2 6%	15 46%	7 21%	9 27%
X2.2	Dengan bekerja kemampuan saya meningkat	0 0%	0 0%	14 42%	18 55%	1 3%
X2.3	Saya melakukan tugas saya sesuai dengan jadwal yang diberikan	0 0%	0 0%	13 39%	17 52%	3 9%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
X3.1	Karyawan termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan	0 0%	1 3%	7 21%	19 57%	6 18%
X3.2	Karyawan termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	0 0%	1 3%	7 21%	21 64%	4 12%
X3.3	Karyawan merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal	0 0%	1 3%	11 33%	15 46%	6 18%
X3.4	Karyawan merasa puas dengan melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya	0 0%	2 6%	8 24%	12 36%	11 33%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Y1.1	Saya selalu memperhatikan kualitas tugas saya	0 0%	1 3%	7 21%	21 64%	4 12%

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Y1.2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0 0%	1 3%	11 33%	15 46%	6 18%
Y1.3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0 0%	0 0%	10 30%	17 52%	6 18%

Sumber : Data Primer (2024)

4.3 Hasil Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel}(n-2) = (33-2) = 31$. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai $r_{tabel} 0,456$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Ket.
PELATIHAN (X1)		
X1.1	0,759	VALID
X1.2	0,693	VALID
X1.3	0,683	VALID
KEMAMPUAN (X2)		
X2.1	0,814	VALID
X2.2	0,763	VALID
X2.3	0,782	VALID
MOTIVASI KERJA (X3)		
X3.1	0,704	VALID
X3.2	0,871	VALID
X3.3	0,837	VALID
X3.4	0,476	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)		
Y1.1	0,845	VALID
Y1.2	0,900	VALID
Y1.3	0,772	VALID

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

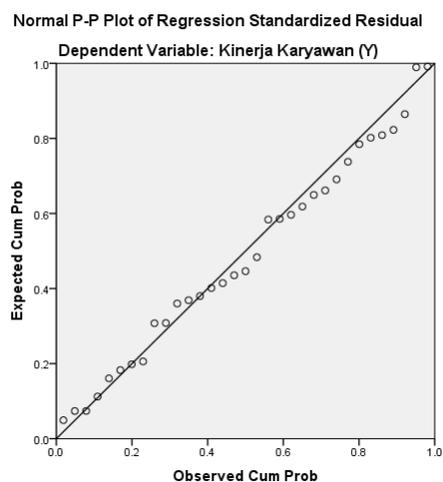
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Pelatihan (X1)	0,779	RELIABEL
Kemampuan (X2)	0,812	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	0,719	RELIABEL
Kinerja karyawan (Y)	0,842	RELIABEL

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

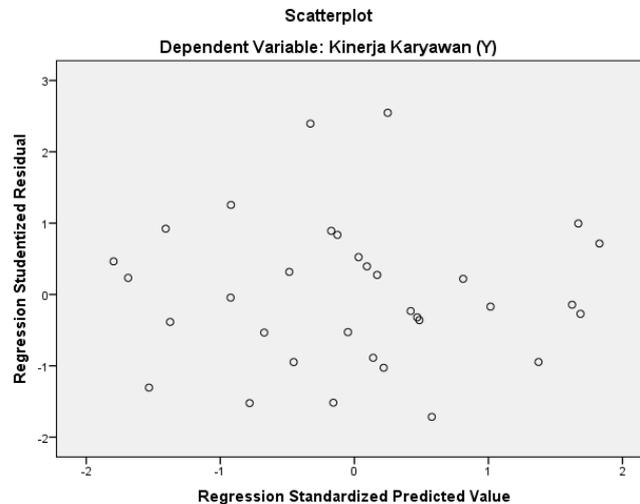


Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi 1 dan 2 dinyatakan normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan semua persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan (X1) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	35.859	7	5.123	2.886	.024
		Linearity	28.225	1	28.225	15.898	.001
		Deviation from Linearity	7.634	6	1.272	.717	.000
	Within Groups		44.383	25	1.775		
	Total		80.242	32			
Kemampuan (X2) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	28.625	7	4.089	1.613	.178
		Linearity	20.299	1	20.299	8.007	.009
		Deviation from Linearity	8.326	6	1.388	.547	.000
	Within Groups		63.375	25	2.535		
	Total		92.000	32			
Motivasi Kerja (X3) * Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	117.984	7	16.855	12.300	.000
		Linearity	116.588	1	116.588	85.080	.000
		Deviation from Linearity	1.396	6	.233	.170	.000
	Within Groups		34.258	25	1.370		
	Total		152.242	32			

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *deviation from linearity* lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala linearitas.

4.5 Hasil Uji Regresi

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan formula yakni :

$$Y = 4,478 + 0,442X_1 + 0,400X_2 + 0,701X_3 + e$$

Nilai konstanta pada penelitian ini yakni 4,478 diartikan jika pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja nol maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 4,478.

Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,442 diartikan jika pelatihan naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,442.

Nilai koefisien regresi kemampuan sebesar 0,400 diartikan jika kemampuan naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,400.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,701 diartikan jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores meningkat sebesar 0,701.

4.6 Hasil Uji F

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.169	3	27.390	5.984	.000 ^b
	Residual	22.074	29	.761		
	Total	104.242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kemampuan (X2)

Sumber : Data Primer (2024)

Cara menghitung $F_{\text{tabel } k} : (n-k)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$F_{\text{tabel } k} : (n-k) = 33 - 3 = 30 (2,92)$

H4 : Diduga pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Fhitung $5,984 > 2,92$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Maka Hipotesis Keempat diterima.

4.7 Hasil Uji t

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.478	1.401		.320	.000		
	Pelatihan (X1)	.442	.117	.153	3.490	.000	.692	1.445
	Kemampuan (X2)	.400	.115	.094	2.872	.035	.629	1.590
	Motivasi Kerja (X3)	.701	.102	.847	4.898	.000	.484	2.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Cara menghitung $t_{tabel \alpha/2} : (n-k-1)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{tabel \alpha/2} : (n-k-1) = 0,05/2 : (33-3-1) = 0,025 : 20 = 2,045$

Berdasarkan tabel diatas pada variabel pelatihan nilai thitung $3,490 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima.

Pada variabel kemampuan nilai thitung $2,872 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,03 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Pada variabel motivasi kerja nilai thitung $4,898 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.766	.872

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X1), Kemampuan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *adjusted r square* sebesar 0,766 maka sebesar 76,6% variabel pelatihan, kemampuan, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores, sedangkan $100\% - 76,6\% = 23,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.9 Pembahasan

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung $3,490 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima.. Maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2019) bahwa pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan sering digunakan untuk meningkatkan kinerja, pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan karena perusahaan telah berupaya untuk memenuhi salah satu bentuk kebutuhan karyawan yaitu kebutuhan-kebutuhan aktualisasi diri. Dengan

adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan tercapainya salah satu tujuan perusahaan yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung $2,872 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,03 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima.. Maka kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNPM Mandiri. Kemampuan dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan tugasnya. Jika karyawan tersebut mampu maka produktivitas akan meningkat dan kinerja karyawan pun juga.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung $4,898 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghoni (2021) motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan

memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya.

Hubungan Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 5,984 > 2,92$ dan nilai $Sig. 0,00 < 0,05$. Maka Hipotesis Keempat diterima sehingga dinyatakan pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhelivia (2020) bahwa kemampuan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Osi Electronics. Dengan variabel yang berpengaruh dominan yakni variabel motivasi kerja sebesar 70,1%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis maka didapatkan kesimpulan pada penelitian ini yakni :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika pelatihan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika kemampuan semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika motivasi kerja semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penyelenggara Kelas II REO Flores. Artinya jika pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja semakin ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Adapun saran yang peneliti sarankan yakni :

1. Bagi perusahaan, diperlukan melakukan pelatihan karyawan secara rutin agar kemampuan karyawan meningkat sehingga kinerja di perusahaan tinggi. Di dalam perekrutan karyawan setidaknya pimpinan meletakkan jabatan terhadap karyawan baru sesuai dengan kemampuannya. Dengan itu karyawan tersebut akan termotivasi dan kinerjanya meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti : kompensasi, pengembangan karir, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2018). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal FEB ISN : 019281/CE
- Hanna E.K. Meyti, Hwihannus, & Riyadi, Slamet. (2023). *Faktor - Faktor Kepemimpinan dan Aspek - Aspek Karyawan Yang Mempengaruhi Kinerja di Perusahaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. e.journal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej5303.
- Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo (ed.)).
- Lestari. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2 2019
- Maharani, Alfanika. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Noor, J. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Putri, Sri Andika. (2021). Pendidikan, Ketrampilan, Kemampuan Dan Keaktifan Karyawan – a. Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sabilalo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Sihotang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D Aplhabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widyawati, Nur. M. (2019). *Keterampilan Operator dan Keandalan Alat Rubber Tyre Gantry (RTG) Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Baruna Horizon Vol. 1 2018
- Yuliara, I. M. (2019). *Regresi linier berganda*. *Journal Article*, 1–6.
<http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>
- Yuloniari. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*

Lampiran 1 Lembaran Pengajuan Judul Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
 Jl. Perak Barat 173 Surabaya
 Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
 E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
 Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : BELSIANUS BATERON
 NIM : 20111030
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
 Alamat :
 Telp :

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Pelatihan kemampuan dan Motivasi kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan di Kantor S. Labander Pelabuhan Kelas II Feo
 Felores. *ul.*
2.
3.
4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Nur Widjowati S. Si, SE, MM

Menyetujui,
 Kaprodi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
 NIDN: 0708067104

Surabaya,
 Mahasiswa yang bersangkutan
 Pemohon,

BELSIANUS BATERON
 NIM : 20111030

Lampiran 2 Lembaran Bimbingan Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPULAUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

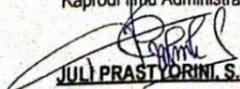
Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2020

Nama : BELSIANUS BATERON
NIM : 20111030
Tempat Penelitian : Kantor Syabandar Pelabuhan kelas II Reo
Judul : Pengaruh Pelatihan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Syabandar Pelabuhan kelas II Reo Flores.
Pembimbing : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	18 Maret 2024	Pengajuan Judul	u
2	13 Mei 2024	Bimbingan Bab I	u
	}	II	u
	}	III	u
	4 Juni 2024	Bimbingan Bab III	u
3	26 Juni 2024	Bimbingan Bab 4	u
)		
	Juni		
	17 Juli 2024	BAB 5	u.

Mengetahui,
Kaprodik Ilmu Administrasi Bisnis


JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Surabaya, 4 Mei2024

Mahasiswa


Belsianus Batoron
NIM: 20111030

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian Skripsi dari Perusahaan



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS II REO

Jalan Pelabuhan Kedindi Reo - Flores 86592	Telp. : (0385) 61200 E-mail : uppreo.ntt@gmail.com Web site : --	Tgm : -- Telex : -- Fax : (0385) 61213
---	--	--

Nomor : UM.006/1/6/UPP.REO/2024
 Lapidan : -
 Hal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada :
 Yth. Ketua STIAMAK Barunawati
 di
 Surabaya

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya Nomor : SKL/33/STIAMAK/V/2024 tanggal 04 Juni 2024 Perihal Permohonan Izin Penelitian Skripsi, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa berikut :

No	Nama	NIM
1	Belsianus Bateron	20111030

Dapat diterima sebagai mahasiswa Penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi Oleh Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo di Bawah Ini:

Nama Instansi : Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II Reo
 Alamat Instansi : Jl. Pelabuhan Kedindi-Reo, Kabupaten Manggarai, Flores, NTT.

Demikian Pemberitahuan dari kami atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih

Reo, 11 Juli 2023

Mengetahui,

A.n Kepala Kantor UPP Kelas II Reo



Wirajaya Kusuma, A.Md
 NIP: 19791231 200912 1 001

Lampiran 4 Kuesioner

A. PELATIHAN (X1)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Perusahaan mengadakan pelatihan sesuai jenis jabatan karyawan					
1.2 Saya merasa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja saya					
1.3 Materi pelatihan sesuai dengan jobdesc saya					

B. KEMAMPUAN (X2)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
2.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya					
2.2 Dengan bekerja kemampuan saya meningkat					
2.3 Saya melalukan tugas saya sesuai dengan jadwal yang diberikan					

C. MOTIVASI KERJA (X3)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Karyawan termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan					
1.2 Karyawan termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
1.3 Karyawan merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal					
1.4 Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan saya					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Karyawan UPP Kelas II Reo memiliki keterlibatan terhadap perusahaan karena hubungan antara karyawan dan atasan yang baik					
1.2 Karyawan UPP Kelas II Reo memiliki keterlibatan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi yang adil					
1.3 Karyawan UPP Kelas II Reo memiliki keterlibatan terhadap perusahaan karena adanya pengembangan karir					

Lampiran 5 Hasil Data

X1.1	X1.2	X1.3	X1
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	4	13
4	3	4	11
5	4	5	14
3	3	3	9
4	2	4	10
4	4	5	13
4	3	5	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
5	4	5	14
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	4	12
4	4	4	12
3	5	5	13
3	4	4	11
5	5	3	13
5	2	5	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	4	14
4	5	4	13
3	3	4	10

X2.1	X2.2	X2.3	X2
5	3	4	12
4	5	4	13
3	3	3	9
5	4	4	13
5	4	5	14
3	4	3	10
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	3	9
3	4	4	11
2	3	3	8
4	4	5	13
2	4	5	11
4	4	4	12
3	4	4	11
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	3	9
3	3	4	10
3	3	3	9
5	4	4	13
4	3	3	10
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	3	9
5	3	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
3	3	3	9
3	3	3	9
5	4	3	12
5	4	4	13
5	4	4	13
3	4	4	11

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
5	5	5	4	19
4	4	3	5	16
4	4	4	3	15
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	4	3	15
4	4	5	5	18
5	4	3	2	14
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
3	3	3	3	12
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	3	15
5	5	5	4	19
4	4	3	4	15
3	3	2	4	12
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	4	4	5	17
3	2	3	4	12
3	4	3	4	14
4	4	4	5	17
4	3	4	3	14
3	3	3	5	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
5	4	5	2	16
4	4	4	5	17
2	3	3	5	13

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z
5	5	4	14
4	3	4	11
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	5	13
4	5	4	13
4	3	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
3	3	4	10
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	4	14
4	3	3	10
3	2	4	9
4	4	3	11
4	3	3	10
4	4	4	12
2	3	3	8
4	3	3	10
4	4	4	12
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
3	3	4	10
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	3	11
3	3	3	9

Lampiran 6 Hasil SPSS

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
SAVE OUTFILE='C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1
Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created		22-MAY-2024 06:47:28
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z /ORDER=ANALYSIS.
	Resources	
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	Pelatihan (X1)	X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Kemampuan (X2)	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Motivasi Kerja (Y)
N	Valid	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Kinerja Karyawan (Z)
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18.2	18.2	18.2
	4	13	39.4	39.4	57.6
	5	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.1	6.1	6.1
3	6	18.2	18.2	24.2
Valid 4	17	51.5	51.5	75.8
5	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	9.1	9.1	9.1
Valid 4	16	48.5	48.5	57.6
5	14	42.4	42.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Pelatihan (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9	2	6.1	6.1	6.1
10	2	6.1	6.1	12.1
11	3	9.1	9.1	21.2
Valid 12	8	24.2	24.2	45.5
13	9	27.3	27.3	72.7
14	6	18.2	18.2	90.9
15	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.1	6.1	6.1
3	15	45.5	45.5	51.5
Valid 4	7	21.2	21.2	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	42.4	42.4	42.4
Valid 4	18	54.5	54.5	97.0
5	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	39.4	39.4	39.4
Valid 4	17	51.5	51.5	90.9
5	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Kemampuan (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	1	3.0	3.0	3.0
Valid 9	9	27.3	27.3	30.3
10	3	9.1	9.1	39.4
11	5	15.2	15.2	54.5

	12	7	21.2	21.2	75.8
	13	7	21.2	21.2	97.0
	14	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	7	21.2	21.2	24.2
Valid	4	19	57.6	57.6	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	7	21.2	21.2	24.2
Valid	4	21	63.6	63.6	87.9
	5	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3.0	3.0	3.0
	3	11	33.3	33.3	36.4
Valid	4	15	45.5	45.5	81.8
	5	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.1	6.1	6.1
3	8	24.2	24.2	30.3
Valid 4	12	36.4	36.4	66.7
5	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
12	4	12.1	12.1	12.1
13	2	6.1	6.1	18.2
14	4	12.1	12.1	30.3
15	7	21.2	21.2	51.5
Valid 16	6	18.2	18.2	69.7
17	4	12.1	12.1	81.8
18	2	6.1	6.1	87.9
19	3	9.1	9.1	97.0
20	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.0	3.0	3.0
3	7	21.2	21.2	24.2
Valid 4	21	63.6	63.6	87.9
5	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.0	3.0	3.0
3	11	33.3	33.3	36.4
Valid 4	15	45.5	45.5	81.8
5	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	30.3	30.3	30.3
Valid 4	17	51.5	51.5	81.8
5	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Z)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	1	3.0	3.0	3.0
9	4	12.1	12.1	15.2
10	5	15.2	15.2	30.3
11	6	18.2	18.2	48.5
Valid 12	8	24.2	24.2	72.7
13	4	12.1	12.1	84.8
14	3	9.1	9.1	93.9
15	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1
Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z
/STATISTICS=MEAN.

Descriptives

Notes		
Output Created		22-MAY-2024 06:47:37
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z /STATISTICS=MEAN.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1.1	33	4.24
X1.2	33	3.94
X1.3	33	4.33
Pelatihan (X1)	33	12.52
X2.1	33	3.70
X2.2	33	3.61
X2.3	33	3.70
Kemampuan (X2)	33	11.00
Y1.1	33	3.91
Y1.2	33	3.85
Y1.3	33	3.79
Y1.4	33	3.97
Motivasi Kerja (Y)	33	15.52
Z1.1	33	3.85
Z1.2	33	3.79
Z1.3	33	3.88
Kinerja Karyawan (Z)	33	11.52
Valid N (listwise)	33	

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Notes**

Output Created		22-MAY-2024 06:47:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0

	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.06

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	Pelatihan (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.226	.408*	.759**
	Sig. (2-tailed)		.207	.018	.000
	N	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.226	1	.156	.693**
	Sig. (2-tailed)	.207		.386	.000
	N	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.408*	.156	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.018	.386		.000
	N	33	33	33	33
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	.759**	.693**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		22-MAY-2024 06:48:05
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0
Input	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	33
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Cases Used	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Kemampuan (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.358*	.360*	.814**
	Sig. (2-tailed)		.041	.040	.000
	N	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.358*	1	.624**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.041		.000	.000
	N	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.360*	.624**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.000
	N	33	33	33	33
Kemampuan (X2)	Pearson Correlation	.814**	.763**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		22-MAY-2024 06:48:17
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.08

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Motivasi Kerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.683**	.629**	-.146	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.419	.000
	N	33	33	33	33	33
Y1.2	Pearson Correlation	.683**	1	.716**	.196	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.273	.000

	N	33	33	33	33	33
Y1.3	Pearson Correlation	.629**	.716**	1	.122	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.501	.000
	N	33	33	33	33	33
Y1.4	Pearson Correlation	-.146	.196	.122	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.419	.273	.501		.005
	N	33	33	33	33	33
Motivasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.704**	.871**	.837**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	
	N	33	33	33	33	33

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	22-MAY-2024 06:48:30
Comments	
Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	33
File	
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing.

	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.06

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Kinerja Karyawan (Z)
Z1.1	Pearson Correlation	1	.716**	.430*	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000
	N	33	33	33	33
Z1.2	Pearson Correlation	.716**	1	.526**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	33	33	33	33
Z1.3	Pearson Correlation	.430*	.526**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002		.000
	N	33	33	33	33
Kinerja Karyawan (Z)	Pearson Correlation	.845**	.900**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes	
Output Created	22-MAY-2024 06:48:55
Comments	
	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	DataSet0
Input	<none>
	<none>
	<none>
	N of Rows in Working Data File 33
	Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Notes**

Output Created	22-MAY-2024 06:49:08
Comments	
Input	Data
	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav

	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data		33
	File		
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
		/VARIABLES=X2.1 X2.2	
Syntax		X2.3 X2	
		/SCALE('ALL VARIABLES')	
		ALL	
		/MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
	Valid	33	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability**Notes**

Output Created	22-MAY-2024 06:49:47
Comments	
	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	DataSet0
	<none>
Input	<none>
	<none>
	N of Rows in Working Data
	File
	33
	Matrix Input
	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	33	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z1.1 Z1.2 Z1.3 Z
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes	
Output Created	22-MAY-2024 06:50:00
Comments	
	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Data
	Active Dataset
	Filter
Input	Weight
	Split File
	N of Rows in Working Data
	File
	Matrix Input
	Definition of Missing
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used
	RELIABILITY
	/VARIABLES=Z1.1 Z1.2
Syntax	Z1.3 Z
	/SCALE('ALL VARIABLES')
	ALL
	/MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time
	Elapsed Time
	00:00:00.00
	00:00:00.00

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	4

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		22-MAY-2024 06:50:25
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:02.68
	Elapsed Time	00:00:02.92
	Memory Required	1924 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan (X2), Pelatihan (X1) ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.404	1.394

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan (X2), Pelatihan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.953	2	22.977	11.826	.000 ^b
	Residual	58.289	30	1.943		
	Total	104.242	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)
 b. Predictors: (Constant), Kemampuan (X2), Pelatihan (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.783	2.221		.353	.727
1 Pelatihan (X1)	.563	.164	.494	3.437	.002
Kemampuan (X2)	.335	.153	.314	2.186	.037

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	3.125	5.570
	Kemampuan (X2)	2.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Coefficient Correlations^a

Model		Kemampuan (X2)	Pelatihan (X1)
1	Correlations	Kemampuan (X2)	1.000
		Pelatihan (X1)	-.314
	Covariances	Kemampuan (X2)	.023
		Pelatihan (X1)	-.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Collinearity Diagnostics^a

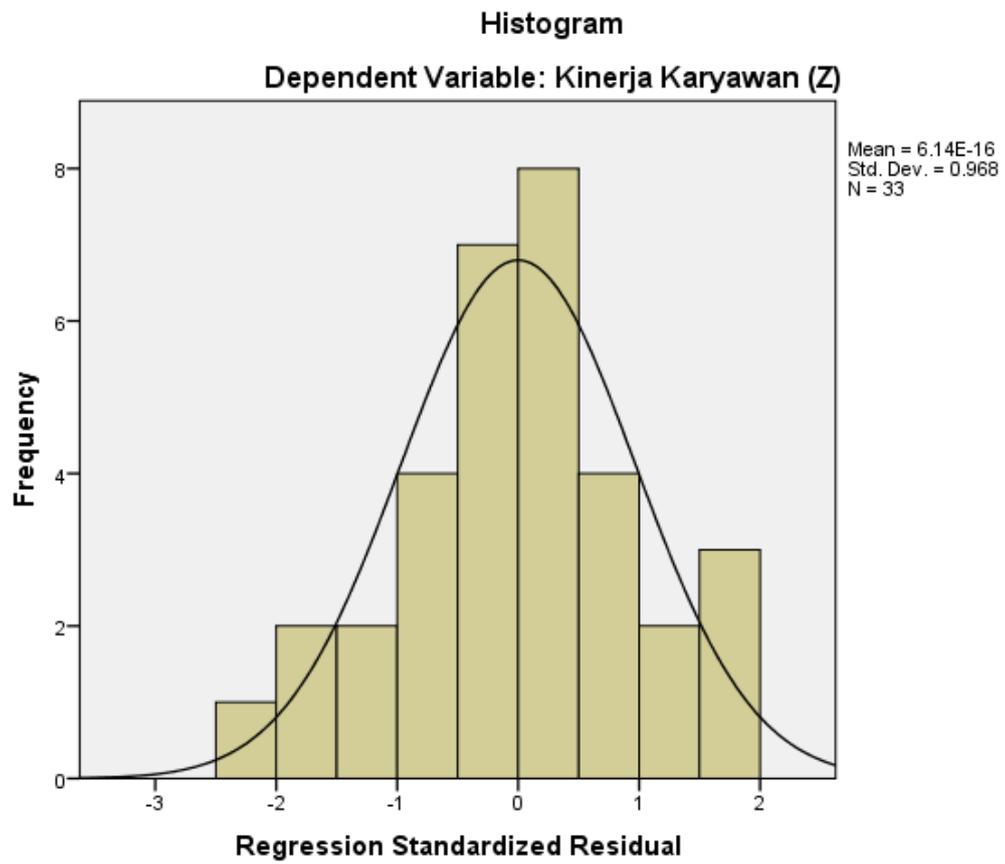
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan (X1)	Kemampuan (X2)
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.651	.07	.26	.95
	3	.008	19.919	.93	.73	.05

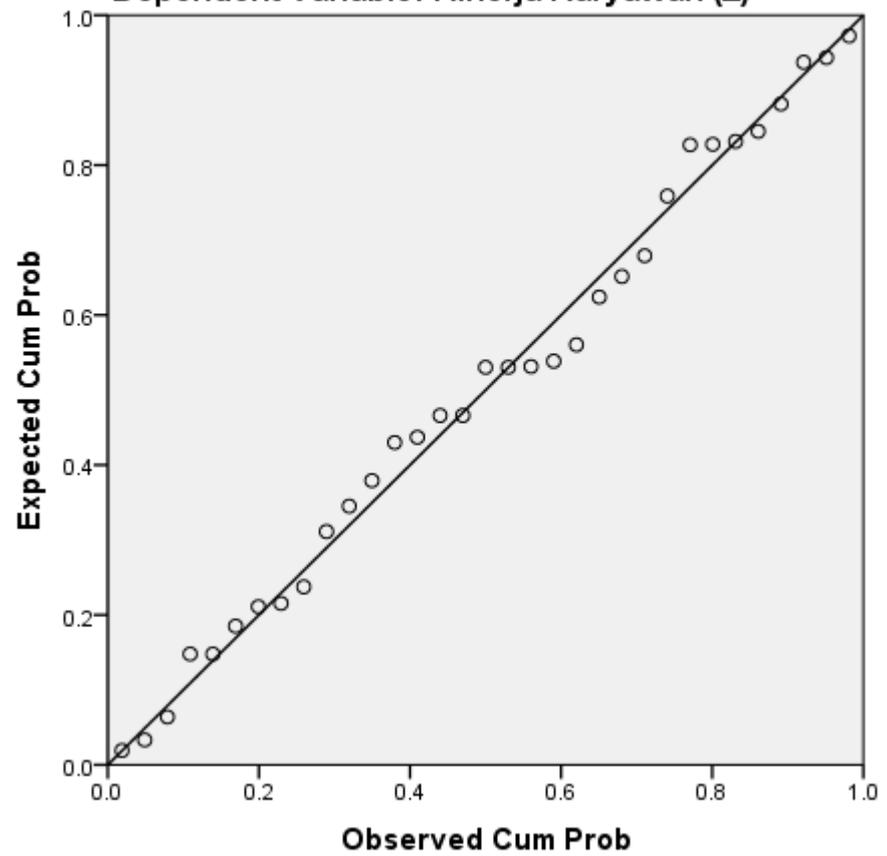
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

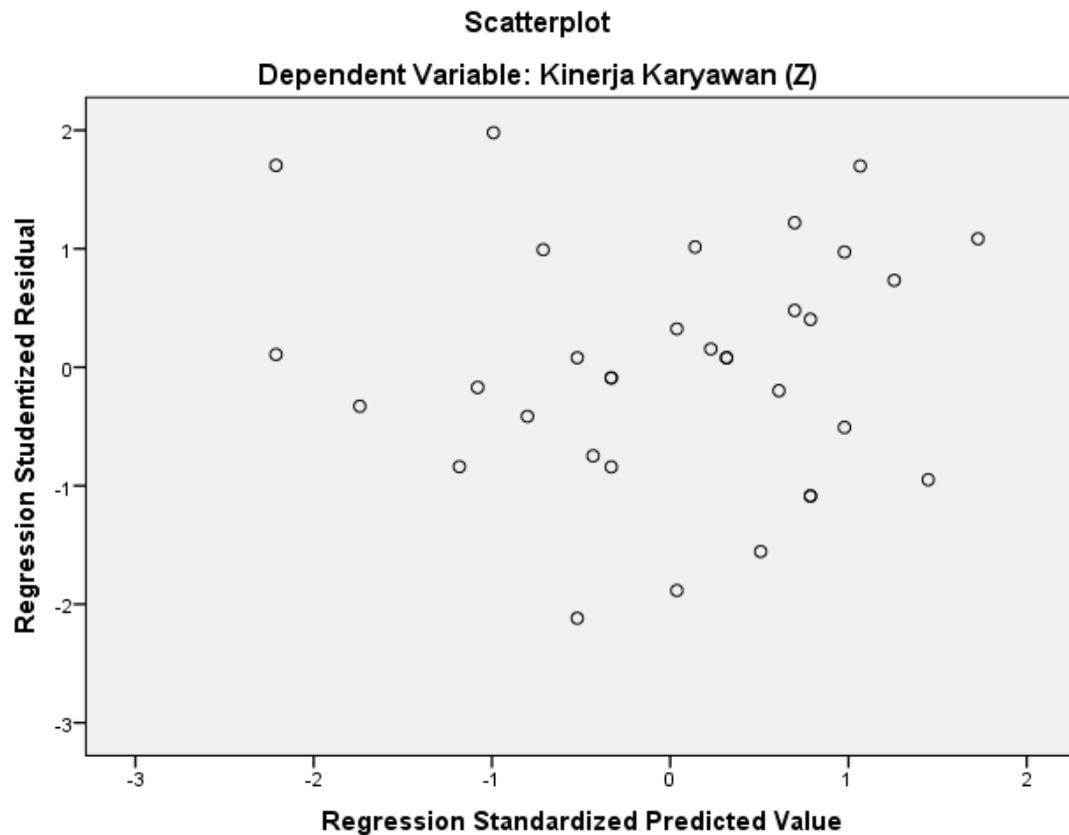
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8.87	13.58	11.52	1.198	33
Std. Predicted Value	-2.211	1.727	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.255	.630	.409	.096	33
Adjusted Predicted Value	8.36	13.40	11.50	1.219	33
Residual	-2.890	2.673	.000	1.350	33
Std. Residual	-2.074	1.918	.000	.968	33
Stud. Residual	-2.118	1.980	.006	1.011	33
Deleted Residual	-3.017	2.849	.018	1.475	33
Stud. Deleted Residual	-2.258	2.088	.005	1.040	33
Mahal. Distance	.104	5.567	1.939	1.407	33
Cook's Distance	.000	.230	.031	.047	33
Centered Leverage Value	.003	.174	.061	.044	33

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Z)**



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y1
/METHOD=ENTER X1 X2 Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		22-MAY-2024 06:55:10	
Comments			
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\ DATA BELSIANUS.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	33	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1 /METHOD=ENTER X1 X2 Z /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).	
	Processor Time	00:00:00.73	
	Elapsed Time	00:00:00.66	
	Resources	Memory Required	2220 bytes
		Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA BELSIANUS.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Karyawan (Z), Kemampuan (X2), Pelatihan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.798	.981

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (Z), Kemampuan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.353	3	41.451	43.102	.000 ^b
	Residual	27.889	29	.962		
	Total	152.242	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (Z), Kemampuan (X2), Pelatihan (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.062	1.566		.678	.503
	Pelatihan (X1)	.056	.136	.297	.408	.010
	Kemampuan (X2)	.323	.116	.134	2.788	.009
	Kinerja Karyawan (Z)	.886	.128	.733	6.898	.000

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	.647	1.546
	Kemampuan (X2)	.777	1.286
	Kinerja Karyawan (Z)	.559	1.788

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model		Kinerja Karyawan (Z)	Kemampuan (X2)	Pelatihan (X1)	
1	Correlations	Kinerja Karyawan (Z)	1.000	-.371	-.532
		Kemampuan (X2)	-.371	1.000	-.050
		Pelatihan (X1)	-.532	-.050	1.000
	Covariances	Kinerja Karyawan (Z)	.016	-.006	-.009
		Kemampuan (X2)	-.006	.013	-.001
		Pelatihan (X1)	-.009	-.001	.019

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue		Variance Proportions
-------	-----------	------------	--	----------------------

		Condition Index	(Constant)	Pelatihan (X1)	Kemampuan (X2)
1	3.968	1.000	.00	.00	.00
2	.014	16.719	.01	.15	.86
3	.012	18.435	.49	.01	.02
4	.006	25.424	.50	.84	.12

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Kinerja Karyawan (Z)
1	1	.00
	2	.07
	3	.55
	4	.38

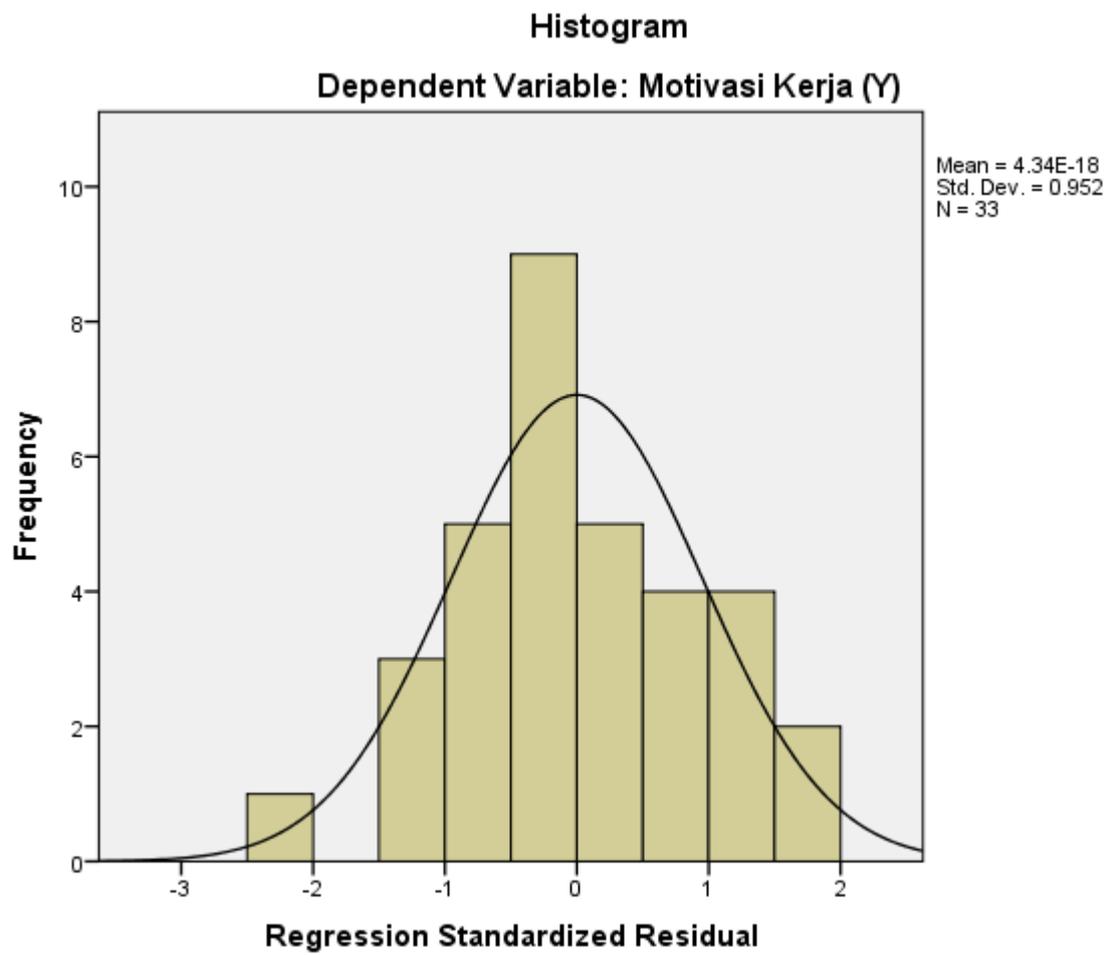
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.05	19.60	15.52	1.971	33
Std. Predicted Value	-1.758	2.072	.000	1.000	33
Standard Error of Predicted Value	.182	.510	.334	.074	33
Adjusted Predicted Value	12.06	19.49	15.52	1.964	33
Residual	-2.446	1.733	.000	.934	33
Std. Residual	-2.494	1.768	.000	.952	33
Stud. Residual	-2.631	1.932	-.003	1.010	33
Deleted Residual	-2.722	2.071	-.007	1.051	33
Stud. Deleted Residual	-2.963	2.034	-.009	1.051	33
Mahal. Distance	.129	7.687	2.909	1.705	33
Cook's Distance	.000	.195	.031	.049	33
Centered Leverage Value	.004	.240	.091	.053	33

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

