

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO TERMINAL
PETIKEMAS MAKASSAR NEWPORT**

Diajukan Oleh:

Hardiana Umar

4518012100



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

Nama Mahasiswa : Hardiana Umar

Stambuk/NIM : 4518012100

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I **UNIVERSITAS** Pembimbing II



Dr. Thanyia Ahdah, M., M.Si Indrayani Ayu, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengetes:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

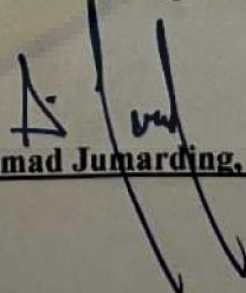
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE.,MM

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hardiana Umar
Nim : 4518012100
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang penegetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 4 Juli 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Hardiana Umar

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunian-Nya, dan teriring salam dan shalawat tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa, dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort”.

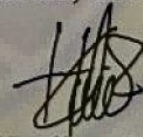
Penulis menyadari dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr.Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Thamrin Abduh SE., M.Si dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.

7. Kepada kedua orangtua tercinta yang selalu sabar, pengertian dan rasa sayang yang begitu besar kepada penulis, mama Saujiarni dan bapak Umar yang terus menerus mendoakan, membimbing, memberi semangat, memotivasai, dan tentunya bekerja keras untuk memberi finansial yang begitu banyak, dan juga dukungan yang telah kedua orangtua penulis berikan. Penulis ucapkan terima kasih atas segala yang orang tua penulis berikan.
8. Kepada “New Girls” Nita, Rusti, Sari, dan Niar dari awal semester hingga semester akhir yang selalu bersama penulis. Penulis ucapkan Terima Kasih.
9. Kepada semua keluarga yang turut membantu dan memberikan dukungannya. Penulis ucapkan Teruma kasih.
10. Kepada keluarga besar Universitas Bosowa Makassar khususnya teman-teman seperjuangan kami di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen atas dukungan,semangat, serta kerjasamanya.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amiin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 4 Juli 2022



Hardiana Umar

**THE EFFECT OF TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR**

NEWPORT

BY:

Hardiana Umar

Management Study Program, Faculty of Economics and Bussiness

Bosowa University

ABSTRACT

Hardiana Umar 2022. Thesisi. The Effect of Training and Motivation on Employee Performance at PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPORT. Guided by. Thamrin Abduh, SE., M.Si and Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si

This study aims to determine and analyze the effect of training, work motivation on employee performance at PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. The approach used in this research is field research, which is research carried out directly in order to obtain data that is closely related to research in the form of questionnaires and library research in the form of a theoretical basis. The subjects of this research are employees of PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port using descriptive analysis methods and multiple linear regression quantitative analysis. The conclusion in this study is that training has no significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar New Port (MNP) Branch. This can be shown by the results of $t_{arithmetic} < t_{table}$ (- 0.601 < 2.022) and $sig > 0.05$ (0.551 > 0.05) while the work motivation variable has a significant effect on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar New Port (MNP) Branch. This is indicated by the results of the t arithmetic value $t > t_{table}$ (7.386 > 2.022) and $sig < 0.05$ (0.000 < 0.05).

Keywords: Training, Motivation, Employees, Multiple Linear Regression

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS

MAKASSAR NEWPORT

Oleh :

Hardiana Umar

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Hardiana Umar 2022. Skripsi. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort dibimbing oleh Dr. Thamrin Abduh,SE., M.Si dan Indrayani Nur, S.Pd.,SE., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan, yang merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan peneltian yang berupa angket (kuesioner) dan penelitian kepustakaan yang berupa landasan teori. Subjek penelitian ini yaitu karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port dengan menggunakan metode analisis analisis deskriptif dan analisis kuantitatif regresi linear berganda. Kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP). Hal ini dapat ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-0.601 \leq 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,551 > 0,05$) sedangkan untuk variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($7,386 > 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: *Pelatihan, Motivasi, Karyawan, Regresi Linier Berganda*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Pelatihan	11
2.1.5 Tujuan Pelatihan.....	12
2.1.6 Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.7 Indikator Pelatihan	14
2.1.8 Motivasi.....	16
2.1.9 Tujuan Motivasi	17
2.1.10 Faktor-faktor Motivasi	17
2.1.11 Indikator Motivasi.....	18

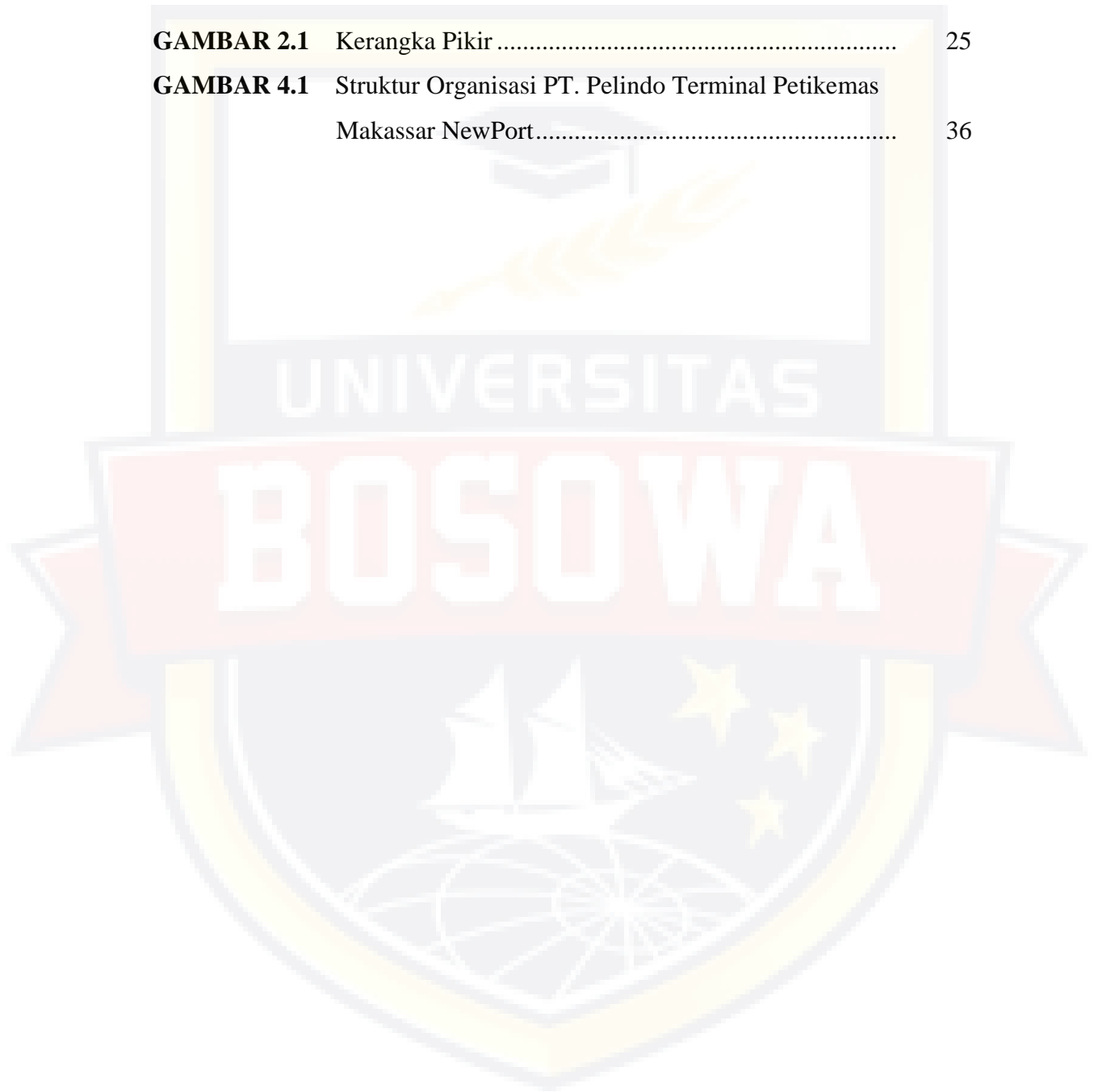
2.1.12 Kinerja.....	18
2.1.13 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.14 Tujuan Penelilaian.....	22
2.1.15 Indikator Penelion Prestasi Kerja	23
2.2 Kerangka Pikir.....	25
2.3 Hipotesis	26
BAB III METODEDELOGI PENELITIAN.....	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.2 Metode Pengumpulan.....	27
3.2.1 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	27
3.2.2 Penelitian Pustakaaan (<i>Library Reseach</i>)	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data.....	29
3.4 Metode Analisis Data	29
3.5 Uji Hipotesis.....	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	32
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	32
4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.....	35
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar New Port.....	36
4.2 Hasil	36
4.2.1 Statistik Deskriptif Data	36
4.2.2 Regresi Linear Berganda	51
4.3 Pembahasan.....	55
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB V PENUTUP.....	58

5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir	25
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort.....	36

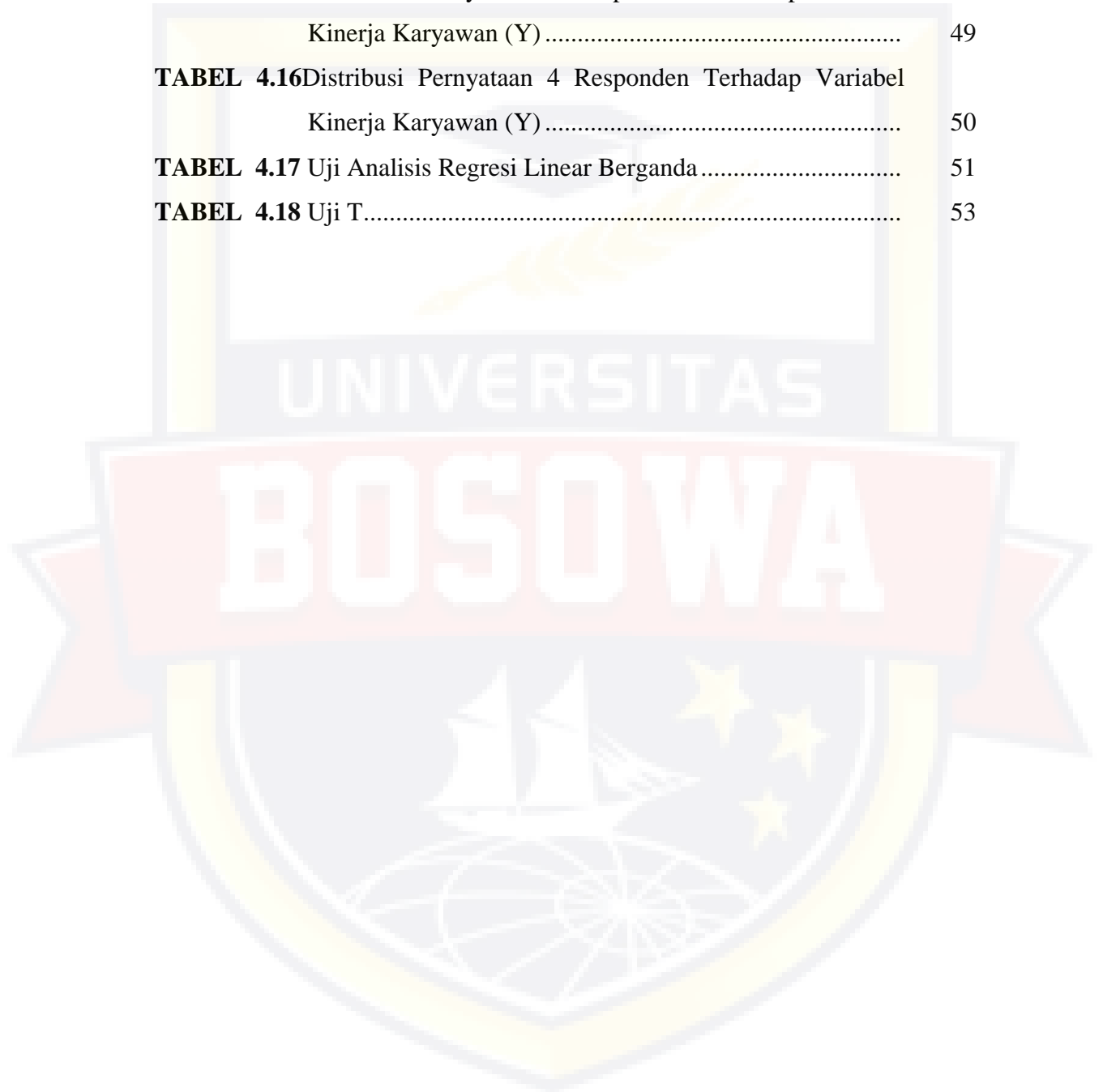


DAFTAR TABEL

Halaman

TABEL 2.1	Jumlah Karyawan Pada Kantor PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP)	5
TABEL 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
TABEL 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
TABEL 4.3	Distribusi Pernyataan 1 Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)	39
TABEL 4.4	Distribusi Pernyataan 2 Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)	40
TABEL 4.5	Distribusi Pernyataan 3 Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)	41
TABEL 4.6	Distribusi Pernyataan 4 Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)	42
TABEL 4.7	Distribusi Pernyataan 5 Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_1)	43
TABEL 4.8	Distribusi Pernyataan 1 Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	44
TABEL 4.9	Distribusi Pernyataan 2 Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	44
TABEL 4.10	Distribusi Pernyataan 3 Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	45
TABEL 4.11	Distribusi Pernyataan 4 Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	46
TABEL 4.12	Distribusi Pernyataan 5 Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)	47
TABEL 4.13	Distribusi Pernyataan 1 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48

TABEL 4.14 Distribusi Pernyataan 2 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
TABEL 4.15 Distribusi Pernyataan 3 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
TABEL 4.16 Distribusi Pernyataan 4 Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
TABEL 4.17 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	51
TABEL 4.18 Uji T.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1. Distribusi Frekuensi Responden	62
LAMPIRAN 2. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Pelatihan (X_1)	62
LAMPIRAN 3. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Motivasi Kerja (X_2)	64
LAMPIRAN 4. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
LAMPIRAN 5. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Pelatihan (X_1)	68
LAMPIRAN 6. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Motivasi Kerja (X_2)	71
LAMPIRAN 7. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Kinerja Karyawan (Y)	74
LAMPIRAN 8. Statistik Deskriptif Data.....	76
LAMPIRAN 9. Uji Asumsi Data.....	76
LAMPIRAN 10. Uji Hipotesis	78
LAMPIRAN 11. Tabel.....	79
LAMPIRAN 12. Kuesioner Penelitian	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya manusia yang lain ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang staf dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu staf untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Untuk menjadikan tenaga kerja yang

handal maka perusahaan harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada.

Pelatihan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada staf untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja staf tersebut. “Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Tuhmena, Kojo dan

Worang, 2017, hal. 2125).”Kinerja menurut *Handoko* dalam *Dewi* (2014, hal. 53) Kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang MNP yang bergerak di bidang pelabuhan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan adanya pelatihan dan motivasi kepada karyawan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan kurang mempunyai tanggung jawab dengan penuh karena banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pemimpin perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu bercerita dan bercanda.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal memiliki prestasi yang baik.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Pelatihan dan motivasi yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan terutama kinerja karyawan karena demi terwujudkan tujuan perusahaan kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

TABEL 2.1
JUMLAH KARYAWAN PADA KANTOR
PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS
MAKASSAR NEWPORT (MNP)

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH
1.	LAKI-LAKI	36
2.	PEREMPUAN	6
JUMLAH		42

Sumber : PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang masih belum optimal, dilihat dari kurangnya tanggung jawab yang penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam mengentri data seperti menginput data karyawan yang mengajukan kenaikan pangkat. Pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan seperti public speaking, performance management, effective communication, tetapi dari penelitian yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kualitas karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu SDM, khususnya pada variable masalah yang diteliti, yaitu tentang pelatihan, motivasi, dan kinerja staf

2. Bagi Universitas Bosowa

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Guna mencapai semua itu seluruh SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya dari mulai perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pension. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, pendidikan, libburan dan kesejahteraan lainnya.

Untuk memperkaya kita tentang pemahaman pengertian manajemen sumber daya manusia berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli MSDM.

Neo menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dessler dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi.

Menurut *Hasibuan* (2016) MSDM adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari sudut pandang tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional

2.1.2 Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi

4. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). *Organisasi* hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balasan jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, persion dan sebab-sebab lainnya.

2.1.4 Pelatihan

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh *Afandi* (2018) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan dibidangnya masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Pelatihan (*training*) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

Menurut *Handoko* (2018) mengemukakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”.

Sedangkan menurut *Hasibuan* (2017:70) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian tujuan tertentu”.

Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek yang diberikan pada karyawan, keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam pekerjaan (*Wardani, 2017:4*).

Pelatihan atau *training* yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (*Hakim, 2017:133*).

Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau *training* menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan.

2.1.5 Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pelatihan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

Adapun tujuan umum pelatihan sebagai berikut : (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan

sikap, sehingga kemauan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan dengan manajemen (pimpinan).

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.1.6 Manfaat Pelatihan

Disamping keuntungan mengikuti pelatihan terdapat pula manfaat lain yang dapat diperoleh dengan adanya pelatihan. Artinya banyak manfaat yang dapat dipetik oleh karyawan setelah pelatihan, maupun pada saat bekerja diperusahaan.

Adapun manfaat bagi karyawan setelah mengikuti pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karier, artinya bermanfaat bagi karyawan untuk merancang ke depan lebih baik. Hal ini disebabkan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya akan memberikan nilai tambah guna peningkatan karier, baik jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dan pelatihan merupakan salah satu syarat untuk meningkatkan karier seseorang, baik langsung maupun tidak langsung.

2. Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
3. Alat negosiasi, artinya karyawan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan tentu memiliki tambahan kemampuan dan keterampilan tertentu sehingga, nilai tawarnya kepada perusahaan menjadi meningkat untuk pekerjaan tertentu, termasuk dalam hal penawaran jabatan atau kompensasi yang diinginkannya.
4. Memiliki kemampuan tersendiri, artinya karyawan akan memiliki rasa kepuasan sendiri dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan. Hal lainnya dengan pelatihan karyawan memperoleh pengalaman yang baru baik pengetahuan maupun teman bekerja.
5. Refresing, artinya pelatihan merupakan tempat atau sarana liburan bagi karyawan, terutama karyawan lama. Pelatihan mampu untuk menghilangkan rasa jenuh dan suntuk bekerja selama ini.

Manfaat-manfaat diatas, disamping memberikan nilai positif bagi perusahaan, terkadang dalam kasus-kasus tertentu dapat memberikan nilai negative. Misalnya karyawan karena memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi sering kali berulah dengan mencoba untuk melawan arus.

2.1.7 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang

baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik.

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2017) diantaranya :

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
2. Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Materi, pelatihan Sumber Daya Manusiayang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Motode, metode akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan
5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.8 Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno,2016). Hal serupa dikemukakan sarjana lainnya, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).

Menurut *Afandi* (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut *Mangkunegara* (2017:93) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rejan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (hasibuan & Silvy, 2019).

Menurut *Jufrizan* (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia.

2.1.9 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kumiasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kinerja karyawan
10. Meningkatkan efisiensi karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.10 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yaitu :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.
2. Faktor ektern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan

prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2.1.11 Indikator Motivasi

Sedangkan menurut *Afandi* (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda
5. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaannya sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.12 Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut *Afandi* (2018:83) kinerja adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut *Hasibuan* (Masinambow,2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai dan Basri dalam (Masinambow,2017) menyatakan kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut *indra Bastian* (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja atau *performance* menurut Rivai (2017) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

2.1.13 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.14 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berupa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan system yang digunakan.
2. Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karier, hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan peatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.

2.1.15 Indikator Penilaian Prestasi Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dari melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melibihi dari yang sudah dianggarkan

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

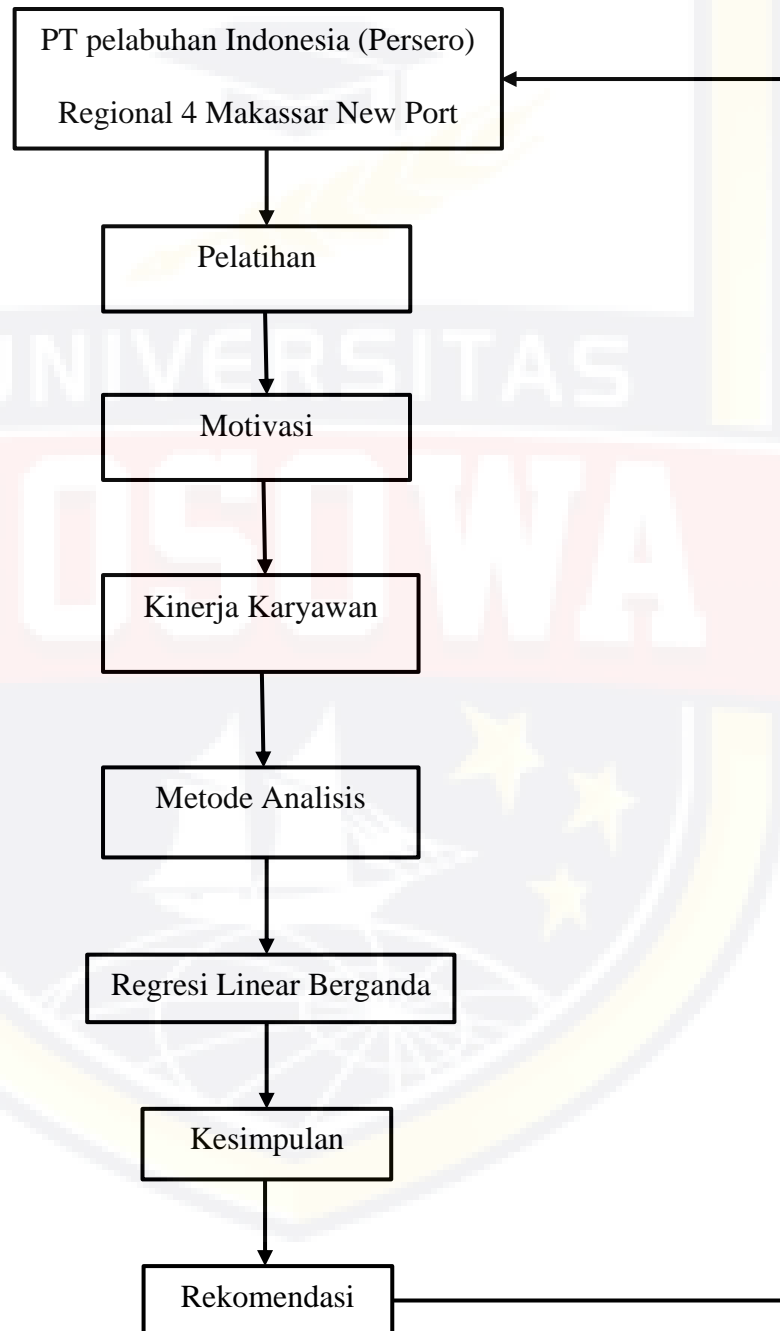
6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini di ukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Kerangka Berpikir

GAMBAR 2.1

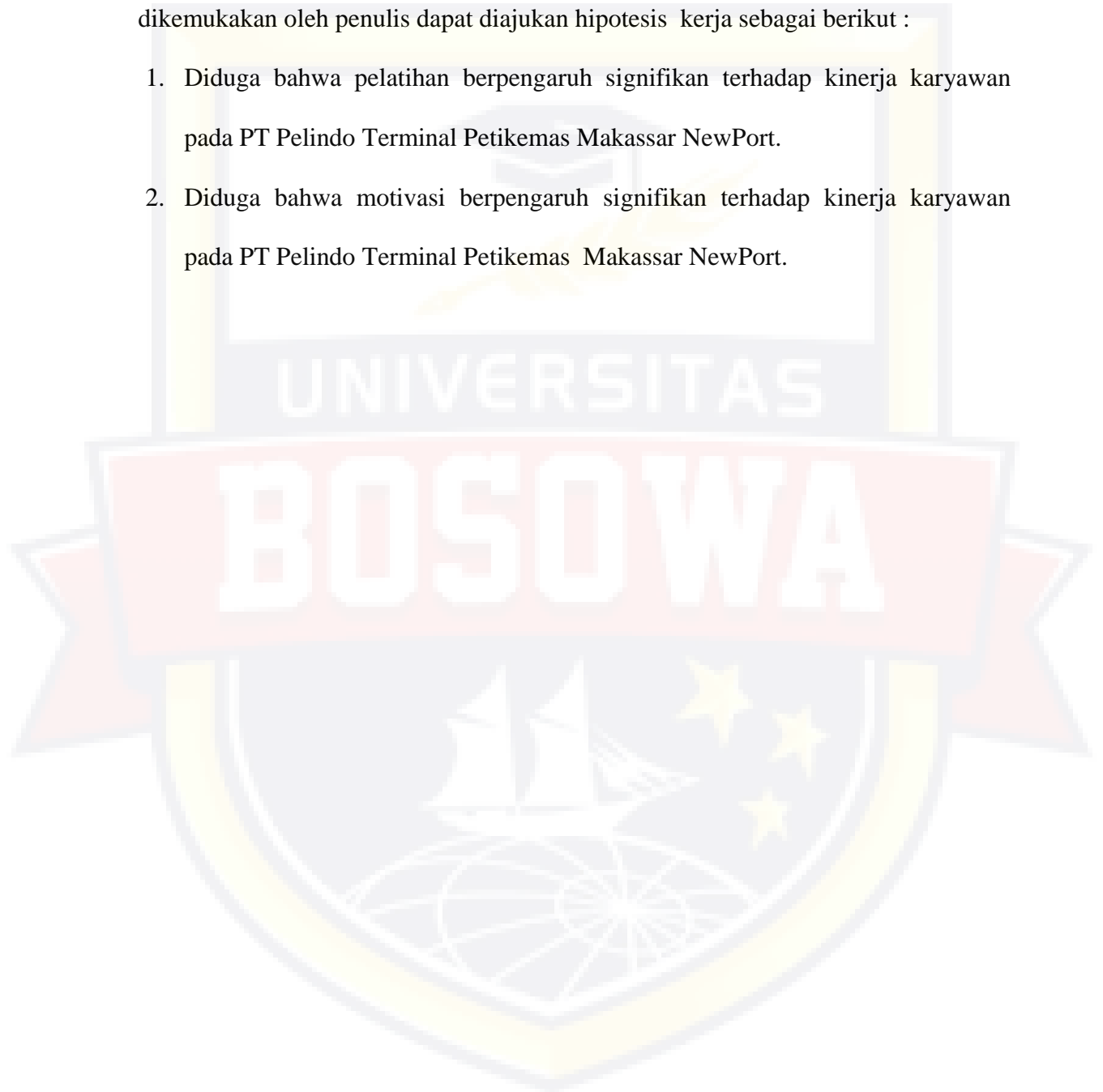
KERANGKA BERPIKIR PENELITIAN



2.3 Hipotesis

Dengan melihat masalah pokok yang telah dikemukakan yang telah dikemukakan oleh penulis dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort.
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort.



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort di Jalan Sultan Abdullah Raya, Makassar 90212. Sedangkan waktu Penelitian ini diperkirakan dilakukan kurang lebih dua bulan yaitu Mei – Juni 2022

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.2.1 Penelitian lapangan (field Research)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya dengan penelitian ini. Data dari lapangan dapat diperoleh dari:

- 1) Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam pengeluan ini salah satu pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan didarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.2.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literature tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Data kuantitatif

Menurut *Sugiyono* (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

2. Data kualitatif

Menurut *Sugiyono* (2017:8), metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami

makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

3.3.2 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, dari hasil observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

3.4 Metode Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisi deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk, menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, alat analisi yang digunakan adalah statistik deskriptif. Adapun menurut *Sugiyono* (2018:238-239) mengenai statistik adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis data yang dilakukan berdasarkan perhitungan statistik (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan analisis yaitu:

a. Regresi linear berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana. Meningkatkan total variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki 1 variabel independen menjadi dua atau lebih variabel independen. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika. Yang dikemukakan oleh *Tuhumena, 2017 : 2127* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji T digunakan

untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji T dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig.

dengan criteria:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.
2. Pelatihan adalah suatu usaha dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan wawasan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kinerja adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan atau sesuai job description.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, kerajaan di Maluku pernah memegang kunci jalur perdagangan dunia lewat rempah-rempah. Pedagang-pedagang dari Gujarat dan China mengambil rempah-rempah dari Kepulauan Maluku lalu mengirimkannya melalui kapal-kapal dagang menuju Cina, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar.

Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini melatari lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelindo yang terbagi berdasar wilayah yang berbeda. Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia. Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I,III,IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Pada tahun 2012 berdasarkan gagasan dari Kementerian BUMN, Pelindo I, II, III dan IV melakukan konsorsium untuk mendirikan PT Terminal Petikemas Indonesia (PT TPI) dan mulai beroperasi secara aktif pada tahun 2014. Namun, seiring dilakukannya integrasi Pelindo yang dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2021, maka PT TPI berganti nama menjadi PT Pelindo Terminal Petikemas berdasarkan akta perubahan nama yang diterbitkan pada tanggal 11 Oktober 2021 yang saat ini menjadi salah satu sub-holding integrasi Pelindo.

Terminal Petikemas Makassar merupakan salah satu inti segmen usaha yang ada di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007 Terminal Petikemas Makassar telah dideklarasikan pelayanan PT Pelabuhan Indonesia IV khususnya terkait pelayanan terhadap petikemas seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui Pelabuhan Makassar.

Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu: efisiensi biaya, efektifitas waktu, dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah.

Dalam usahanya memberikan kepuasan kepada pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu “Pelayanan dengan ketepatan waktu, keamanan, dan terpercaya” dengan standar internasional.

Perkembangan kualitas pelayanan Terminal Petikemas juga didukung oleh ketersediaan fasilitas dan peralatan yang modern, serta sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan aman. Selain itu, penerapan sistem terkomputerisasi dan berstandar internasional juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan Terminal Petikemas Makassar. Untuk di wilayah Makassar telah berkembang setelah soft launching Makassar New Port (MNP) Tahap I A, dilanjutkan pekerjaan Paket I B yang menghabiskan anggaran sebesar Rp1,66 triliun dan ditarget rampung pada 2020 mendatang. Dilanjutkan Paket I C dengan anggaran sebesar Rp2,69 triliun. Paket I C akan rampung pada 2022 nanti. Sementara Paket I D dengan total investasi sebesar Rp6,14 triliun, dibangun sejak 2015 hingga 2022.

Pembangunan Makassar New Port Tahap II akan dimulai pada 2022 hingga 2025, dengan modal yang ditanam sebesar Rp10,01 triliun. Pembangunan Tahap III atau tahap terakhir, akan dilakukan pada 2022 hingga 2025. Investasi yang bakal digelontorkan sebesar Rp66,56 triliun. Hingga 2025, Makassar New Port akan memiliki dermaga sepanjang 9.923 meter. Kapasitas lapangan penumpukan akan mampu menampung 17,5 juta TEU's per tahun.

Adapun, panjang dermaga Tahap I A yakni 320 meter dengan kapasitas terpasang 500.000 TEUs. Di Tahap I B juga dibangun dermaga yang memiliki panjang 330 meter dengan kapasitas terpasang 1 juta TEU's. Untuk Tahap I C, dermaga yang dibangun memiliki panjang 350 meter,

dengan kapasitas terpasang 1 juta TEU's . Tahap I D, panjang dermaganya yaitu 1,043 meter.

Pembangunan Makassar New Port Tahap II dengan panjang dermaga 3.380 meter, akan memiliki kapasitas terpasang 5 juta TEU's. Sedangkan Tahap III juga akan dibangun dermaga dengan panjang 4.500 meter dan kapasitas terpasangnya 10 juta TEU's.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

a. Visi

Menjadi perusahaan pengelola pelabuhan yang terintegrasi, berdaya saing tinggi dan bertaraf internasional.

b. Misi

Adapun misi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort yaitu sebagai berikut.

- 1) Menjadi Penggerak Dan Pendorong Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Timur
- 2) Menyediakan Jasa Kepelabuhanan dan Non-Kepelabuhanan (Penunjang) yang Terintegrasi dengan Berorientasi pada Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan.
- 3) Menciptakan Transformasi Untuk Mendorong Pengembangan Profesional dan Personal Bagi Kesejahteraan Karyawan.
- 4) Meningkatkan Nilai tambah Bagi Stakeholder Internal dan Eksternal Secara Berkelanjutan.

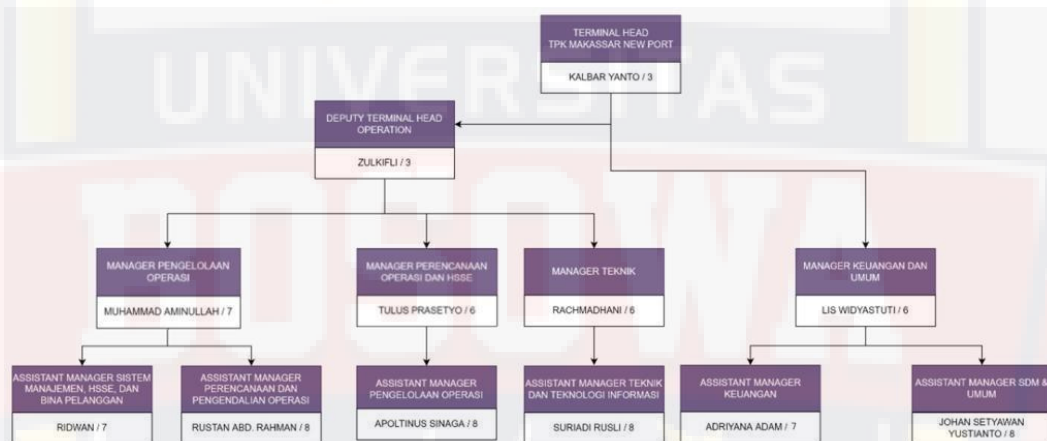
- 5) Memaksimalkan Nilai Pemegang Saham Secara Berkelanjutan
(Sahreholder)

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar

NewPort

GAMBAR 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS MAKASSAR NEWPORT



4.2 Hasil

4.2.1 Statistik Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, akan dideskripsikan mengenai data responden yang terdapat di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP). Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 42 orang. Untuk karakteristik dari data repondennya yaitu berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Penelitian ini menggunakan angket yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk angket variabel pelatihan (X_1) terdiri dari 5 pernyataan, untuk

variabel motivasi (X_2) terdiri dari 5 pernyataan, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 pernyataan dengan menggunakan skala pengukuran *likert* yaitu 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (cukup setuju), 2 (tidak setuju) dan 1 (sangat tidak setuju).

Analisis deskriptif data merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan dan mendeskripsikan data.

a. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden pada penelitian ini yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan berdasarkan usia.

1) Jenis Kelamin

Adapun statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Responden)	Persentase (%)
Laki-Laki	31	73,8
Perempuan	11	26,2
Jumlah	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 73,8%. Sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 26,2%. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) sebagian besarnya berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia

Adapun statistik deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi (Jumlah Responden)	Persentase (%)
31 - 40 tahun	12	28,6
21 – 30 tahun	30	71,4
Jumlah	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,6%. Sedangkan jumlah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 71,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) sebagian besarnya berusia 21-30 tahun.

b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1) Variabel Pelatihan (X_1)

Pada variabel pelatihan memiliki 5 pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini. Adapun statistik deskriptif pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

a) Pernyataan 1 yaitu “kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan “ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.3
DISTRIBUSI PERNYATAAN 1 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL PELATIHAN (X_1)

Kegiatan Pelatihan Yang Diselenggarakan Membantu Karyawan Dalam Meningkatkan Keterampilan										Total	
SS		S		CS		TS		STS		F	%
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
26	61,9	15	35,7	1	2,4	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pernyataan “kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan“, terdapat 61,9% responden yang menyatakan sangat setuju, 35,7% responden yang menyatakan setuju, 2,4% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu,

hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 61,9%.

b) Pernyataan 2 yaitu “Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.4
DISTRIBUSI PERNYATAAN 2 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL PELATIHAN (X₁)

Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	52,4	17	40,5	3	7,1	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pernyataan ““Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik“, terdapat 52,4% responden yang menyatakan sangat setuju, 40,5% responden yang menyatakan setuju, 7,1% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 52,4%.

c) Pernyataan 3 yaitu “Penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.5
DISTRIBUSI PERNYATAAN 3 TERHADAP
VARIABEL PELATIHAN (X₁)

Penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	35,7	23	54,8	3	7,1	1	2,4	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pernyataan “Penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas“, terdapat 35,7% responden yang menyatakan sangat setuju, 54,8% responden yang menyatakan setuju, 7,1% responden yang menyatakan cukup setuju dan 1% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%.

d) Pernyataan 4 yaitu “Selama mengikuti pelatihan pegawai mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/masalah yang sedang dibahas“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI PERNYATAAN 4 TERHADAP
VARIABEL PELATIHAN (X₁)

Selama mengikuti pelatihan pegawai mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/masalah yang sedang dibahas										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
29	69,0	11	26,2	2	4,8	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pernyataan “Selama mengikuti pelatihan pegawai mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/masalah yang sedang dibahas“, terdapat 69,0% responden yang menyatakan sangat setuju, 26,2% responden yang menyatakan setuju, 4,8% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 69,0%.

e) Pernyataan 5 yaitu “Pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih dalam bekerja“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI PERNYATAAN 5 TERHADAP
VARIABEL PELATIHAN (X_1)

Pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih dalam bekerja										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	54,8	16	38,1	3	7,1	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan “Pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih dalam bekerja“, terdapat 54,8% responden yang menyatakan sangat setuju, 38,1% responden yang menyatakan setuju, 7,1% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%.

2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pada variabel motivasi kerja memiliki 5 pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini. Adapun statistik deskriptif pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

- a) Pernyataan 1 yaitu “gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.8
DISTRIBUSI PERNYATAAN 1 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
26	61,9	13	31,0	3	7,1	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pernyataan “gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja“, terdapat 61,9% responden yang menyatakan sangat setuju, 31,0% responden yang menyatakan setuju, 7,1% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 61,9%.

b) Pernyataan 2 yaitu “Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.9
DISTRIBUSI PERNYATAAN 2 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja					Total	
SS	S	CS	TS	STS		

F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
26	61,9	14	33,3	2	4,8	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pernyataan “Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja“, terdapat 61,9% responden yang menyatakan sangat setuju, 33,3% responden yang menyatakan setuju, 4,8% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 61,9%.

c) Pernyataan 3 yaitu “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.10

DISTRIBUSI PERNYATAAN 3 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	54,8	17	40,5	2	4,8	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pernyataan “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik“, terdapat 54,8% responden yang menyatakan sangat setuju, 40,5% responden yang menyatakan setuju, 4,8% responden yang menyatakan cukup setuju dan

0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%.

d) Pernyataan 4 yaitu “Hasil kerja yang telah Anda lakukan mendapat pengakuan/pujian dari atasan “ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.11

DISTRIBUSI PERNYATAAN 4 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

Hasil kerja yang telah Anda lakukan mendapat pengakuan/pujian dari atasan										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20	47,6	17	40,5	3	7,1	2	4,8	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pernyataan “Hasil kerja yang telah Anda lakukan mendapat pengakuan/pujian dari atasan“, terdapat 47,6% responden yang menyatakan sangat setuju, 40,5% responden yang menyatakan setuju, 7,1% responden yang menyatakan cukup setuju dan 4,8% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 47,6%.

- e) Pernyataan 5 yaitu “Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.12

DISTRIBUSI PERNYATAAN 5 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X_2)

Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja										Total	
SS		S		CS		TS		STS		F	%
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
32	76,2	6	14,3	4	9,5	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa pernyataan “Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja“, terdapat 76,2% responden yang menyatakan sangat setuju, 14,3% responden yang menyatakan setuju, 9,5% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 76,2%.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel motivasi kerja memiliki 5 pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini. Adapun statistik deskriptif pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

- a) Pernyataan 1 yaitu “Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.13
DISTRIBUSI PERNYATAAN 1 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas										Total	
SS		S		CS		TS		STS			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
24	57,1	14	33,3	4	9,5	0	0	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pernyataan “Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas“, terdapat 57,1% responden yang menyatakan sangat setuju, 33,3% responden yang menyatakan setuju, 9,5% responden yang menyatakan cukup setuju dan 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 57,1%.

- b) Pernyataan 2 yaitu “Selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

16	38,1	23	54,8	2	4,8	1	2,4	0	0	42	100,0
----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	---	----	-------

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu“, terdapat 38,1% responden yang menyatakan sangat setuju, 54,8% responden yang menyatakan setuju, 4,8% responden yang menyatakan cukup setuju dan 2,4% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%.

d) Pernyataan 4 yaitu “Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada“ dengan statistik deskriptif sebagai berikut.

TABEL 4.16

DISTRIBUSI PERNYATAAN 4 RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada										Total	
SS		S		CS		TS		STS		F	%
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	54,8	16	38,1	2	4,8	1	2,4	0	0	42	100,0

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa pernyataan “Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada“, terdapat 54,8% responden yang menyatakan sangat setuju, 38,1% responden yang menyatakan setuju, 4,8% responden yang menyatakan cukup setuju dan

2,4% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%.

4.2.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Oleh karena itu, pada penelitian ini regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) secara parsial. Adapun hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut.

TABEL 4.17

UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.052	1.796		-.029	.977
Pelatihan (X1)	-.072	.120	-.075	-.601	.551
Motivasi Kerja (X2)	.858	.116	.925	7.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

$$Y = - 0,052 - 0,072 X_1 + 0,858 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas didapatkan nilai konstanta yaitu sebesar -0,052 yang berarti bahwa jika pelatihan dan motivasi nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar -0,052. Untuk nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan (b1) bernilai negatif yaitu sebesar -0,072 yang berarti bahwa setiap penurunan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menurun kinerja karyawan sebesar 0,072 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi nilainya tetap. Untuk nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (b2) bernilai positif yaitu sebesar 0,858 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,858 satuan dengan asumsi bahwa variabel motivasi nilainya tetap.

Untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) yaitu dengan menggunakan uji T dengan tingkat signifikansi 0,05.

TABEL 4.18

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.052	1.796		-.029	.977
Pelatihan (X1)	-.072	.120	-.075	-.601	.551
Motivasi Kerja (X2)	.858	.116	.925	7.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS

Adapun hipotesis pelatihan yaitu sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah -0.601 dengan nilai signifikansi sebesar 0,551 dimana nilai derajat bebasnya yaitu $df_2 = (n-k-1)$ atau $42-2-1=39$. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} yaitu 2,022 (lihat lampiran t_{tabel}). Untuk kriteria pengujiannya yaitu dengan melihat nilai t hitung dan t tabel. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Namun jika dilihat berdasarkan nilai signifikasinya yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

Sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan Tabel 4.17 maka diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ ($-0.601 \leq 2,022$) dan $\text{sig} > 0,05$ ($0,551 > 0,05$) maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP).

Sedangkan untuk hipotesis motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

H_0 : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 7,386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai derajat bebasnya yaitu $df_2 = (n-k-1)$ atau $42-2-1=39$. Sedangkan untuk nilai t_{tabel} yaitu 2,022 (lihat lampiran t_{tabel}). Untuk kriteria pengujiannya yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima. Sebaliknya jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Namun jika dilihat berdasarkan nilai signifikasinya yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima. Sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan Tabel 4.17 maka diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ ($7,386 > 2,022$) dan $\text{sig} > 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-0.601 \leq 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,551 > 0,05$) yang berarti H_0 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP).

Pelatihan atau *training* yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan. Dalam hal ini pelatihan merupakan suatu proses memberikan pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan efektif bagi perusahaan-perusahaan dan bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan sikap sehingga pekerjaan dapat diselesaikan serta memiliki kemauan untuk melakukan kerjasama dengan tim dan karyawan lainnya.

Namun dalam penelitian ini di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) kinerja karyawan berpengaruh

dengan diberikannya pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan diri dan pengetahuan serta sikap dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari statistik deskriptif yaitu pada distribusi variabel pelatihan pada pernyataan 3 adalah “penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas” yang menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan di atas tersebut dengan persentase sebesar 54,8%. Hal tersebut memiliki perbedaan pada pernyataan-pernyataan yang lainnya dimana rata-rata kategorinya adalah sangat setuju yaitu pada pernyataan 1,2,4 dan 5.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($7,386 > 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP).

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini motivasi kerja yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan memiliki tujuan untuk mendorong gairah dan semangat kerja dengan begitu karyawan akan semakin bekerja dengan baik dan efisien. Pemberian motivasi juga akan dorongan seseorang karyawan untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rejan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP). Hal ini ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($-0.601 \leq 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,551 > 0,05$).
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($7,386 > 2,022$) dan $sig > 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

5.2 Saran

Adapun saran pada penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP) hendaknya perusahaan lebih memperhatikan variabel-variabel yang perlu dijadikan sebagai evaluasi dan perbaikan, dalam hal ini yaitu dengan meningkatkan motivasik kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dody Salden Chandra (2016) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Medan. *Jurnal Dody Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Goldwin, Hendra (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan An Manufaktur dan Ekportirsa Bun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB). Vol. 1 No. 41 Juni*
- Jufrizen, Fadilla (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen. Vol.7 No,1, Juni.*
- Kasmir, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (teori dan praktik). Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Khaidir Marhendy, 2021. Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar. *Skripsi. Universitas Bosowa*
- Mabawi, (2016) *Manjemen Sumber Daya Manusia (Teori,Praktik dan Penelitian).*
- Mustika Mukhlis,2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SLB YPAC Makassar. *Skripsi. Universitas Bosowa*
- Nerys, Thomas, andri (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE Istie Ekatana Upaweda Yogyakarta, Optimal, Vol. 18, No.2, September, Hal 94-104*
- Nunu, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional. Vol 3. No. 1*

Satriadi, Nur Mona (2021) Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan Perikanan Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Inovasi Penelitian. Vol 1 No.9 Februari*

Tri hartina, 2020. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPJS KetenagaKerjaan Cabang Makassar. *Skripsi. Universitas Bosowa*



L

A

M

P

BOSOWA

R

A

N



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Distribusi Frekuensi Responden

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	11	26.2	26.2	26.2
	Laki-Laki	31	73.8	73.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Usia 31-40 Tahun	12	28.6	28.6	28.6
	Usia 21-30 Tahun	30	71.4	71.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Pelatihan (X1)

Frequency Table

Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	2.4	2.4	2.4

Setuju	15	35.7	35.7	38.1
Sangat Setuju	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Setuju	17	40.5	40.5	47.6
Sangat Setuju	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	3	7.1	7.1	9.5
Setuju	23	54.8	54.8	64.3
Sangat Setuju	15	35.7	35.7	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Selama mengikuti pelatihan pegawai mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/masalah yang sedang dibahas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	4.8	4.8	4.8
Setuju	11	26.2	26.2	31.0

Sangat Setuju	29	69.0	69.0	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Setuju	16	38.1	38.1	45.2
Sangat Setuju	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Motivasi Kerja

(X2)

Frequency Table

Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Setuju	13	31.0	31.0	38.1
Sangat Setuju	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	14	33.3	33.3	38.1
	Sangat Setuju	26	61.9	61.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Setuju	17	40.5	40.5	45.2
	Sangat Setuju	23	54.8	54.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Hasil kerja yang telah Anda lakukan mendapat pengakuan/pujian dari atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.8	4.8	4.8
	Cukup Setuju	3	7.1	7.1	11.9
	Setuju	17	40.5	40.5	52.4
	Sangat Setuju	20	47.6	47.6	100.0

Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	7.1	7.1	7.1
Setuju	13	31.0	31.0	38.1
Sangat Setuju	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Setuju	6	14.3	14.3	23.8
Sangat Setuju	32	76.2	76.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. Distribusi Frekuensi Indikator Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frequency Table

Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	9.5	9.5	9.5
Setuju	14	33.3	33.3	42.9

Sangat Setuju	24	57.1	57.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	7.1	7.1	7.1
	Setuju	14	33.3	33.3	40.5
	Sangat Setuju	25	59.5	59.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	2	4.8	4.8	7.1
	Setuju	23	54.8	54.8	61.9
	Sangat Setuju	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	2	4.8	4.8	7.1

Setuju	16	38.1	38.1	45.2
Sangat Setuju	23	54.8	54.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Pelatihan (X1)

A. Uji Validitas Data Pelatihan

Correlations

Correlations

		Kegiatan pelatihan	Metode pelatihan	Penyampaian materi
Kegiatan pelatihan	Pearson Correlation	1	.404**	.392*
	Sig. (2-tailed)		.008	.010
	N	42	42	42
Metode pelatihan	Pearson Correlation	.404**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000
	N	42	42	42
Penyampaian materi	Pearson Correlation	.392*	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	
	N	42	42	42
Selama mengikuti pelatihan	Pearson Correlation	.228	.320*	.279
	Sig. (2-tailed)	.147	.039	.073
	N	42	42	42
Pelatihan yang diberikan	Pearson Correlation	.361*	.362*	.625**

	Sig. (2-tailed)	.019	.018	.000
	N	42	42	42
Total_Pelatihan	Pearson Correlation	.632**	.755**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42

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

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

Correlations

		Selama mengikuti pelatihan	Pelatihan yang diberikan	Total_Pelatihan
Kegiatan pelatihan	Pearson Correlation	.228	.361*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.147	.019	.000
	N	42	42	42
Metode pelatihan	Pearson Correlation	.320*	.362*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.039	.018	.000
	N	42	42	42
Penyampaian materi	Pearson Correlation	.279	.625**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.000
	N	42	42	42
Selama mengikuti pelatihan	Pearson Correlation	1	.543**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	42	42	42
Pelatihan yang diberikan	Pearson Correlation	.543**	1	.797**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	42	42	42
Total_Pelatihan	Pearson Correlation	.636**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

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

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

B. Uji Reliabilitas Data Pelatihan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.784	5	Reliabel

LAMPIRAN 6. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Motivasi Kerja (X2)

A. Uji Validitas Data Motivasi Kerja

Correlations

		Gaji dan tunjangan	Kemajuan perusahaan	Perusahaan menyediakan sarana
Gaji dan tunjangan	Pearson Correlation	1	.579**	.227
	Sig. (2-tailed)		.000	.148
	N	42	42	42
Kemajuan perusahaan	Pearson Correlation	.579**	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006
	N	42	42	42
Perusahaan menyediakan sarana	Pearson Correlation	.227	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.148	.006	
	N	42	42	42
Hasil kerja	Pearson Correlation	.280	.335*	.278
	Sig. (2-tailed)	.073	.030	.075
	N	42	42	42
Lingkungan yang nyaman	Pearson Correlation	.633**	.699**	.378*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013
	N	42	42	42
Total Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.747**	.826**	.623**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42

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

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

Correlations

		Hasil kerja	Lingkungan yang nyaman	Total Motivasi Kerja
Gaji dan tunjangan	Pearson Correlation	.280	.633**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.000
	N	42	42	42
Kemajuan perusahaan	Pearson Correlation	.335*	.699**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000
	N	42	42	42
Perusahaan menyediakan sarana	Pearson Correlation	.278	.378*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.075	.013	.000
	N	42	42	42
Hasil kerja	Pearson Correlation	1	.154	.621**
	Sig. (2-tailed)		.330	.000
	N	42	42	42
Lingkungan yang nyaman	Pearson Correlation	.154	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.330		.000
	N	42	42	42
Total Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.621**	.775**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	42	42	42

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

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

B. Uji Reliabilitas Data Motivasi Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.751	5	Reliabel

LAMPIRAN 7. Uji Validitas dan Reliabelitas Data Kinerja Karyawan (X2)

A. Uji Validitas Data Kinerja Karyawan

		Correlations		
		Adanya pengawasan	Selalu berusaha	Karyawan dapat menyelesaikan
Adanya pengawasan	Pearson Correlation	1	.603**	.447**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	42	42	42
Selalu berusaha	Pearson Correlation	.603**	1	.384*
	Sig. (2-tailed)	.000		.012
	N	42	42	42
Karyawan dapat menyelesaikan	Pearson Correlation	.447**	.384*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.012	
	N	42	42	42
Dalam bekerja karyawan selalu	Pearson Correlation	.564**	.316*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000
	N	42	42	42
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.833**	.715**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	42	42	42

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

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

Correlations

		Dalam bekerja karyawan selalu	Total Kinerja Karyawan
Adanya pengawasan	Pearson Correlation	.564**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	42	42
Selalu berusaha	Pearson Correlation	.316*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000
	N	42	42
Karyawan dapat menyelesaikan	Pearson Correlation	.537**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	42	42
Dalam bekerja karyawan selalu	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	42	42
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	42

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

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

B. Uji Reliabilitas Data Kinerja Karyawan

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.781	4	Reliabel

LAMPIRAN 8. Statistik Deskriptif Data

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Pelatihan (X1)	42	15	25	22.40
Motivasi Kerja (X2)	42	15	25	22.60
Kinerja Karyawan (Y)	42	12	20	17.71
Valid N (listwise)	42			

LAMPIRAN 9. Uji Asumsi Data

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pelatihan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b} Mean	22.40	22.60	17.71

	Std. Deviation	2.264	2.338	2.167
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.161	.171
	Positive	.126	.152	.146
	Negative	-.175	-.161	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.135	1.046	1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152	.224	.169
Keterangan		Normal	Normal	Normal

a. Test distribution is Normal.

B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pelatihan (X1)	.402	2.491	Tidak Terjadi Mutikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	.402	2.491	Tidak Terjadi Mutikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

C. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.795	1.206		1.489	.145	
Pelatihan (X1)	.002	.081	.006	.026	.980	Tidak Hetero

Motivasi Kerja (X2)	-.047	.078	-.151	-.603	.550	Tidak Heterol
---------------------	-------	------	-------	-------	------	---------------

a. Dependent Variable: Res2

LAMPIRAN 10. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.052	1.796		-.029	.977
	Pelatihan (X1)	-.072	.120	-.075	-.601	.551
	Motivasi Kerja (X2)	.858	.116	.925	7.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

B. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.234	2	72.617	59.827	.000 ^a
	Residual	47.337	39	1.214		
	Total	192.571	41			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 11. T Tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015

LAMPIRAN 12. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar NewPort”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Hardiana Umar

NIm/STB : 4518012100

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Hardiana Umar

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki, () Perempuan

Usia :

I. PETUNJUK PENGISIAN :

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagai berikut :

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Cukup Setuju

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER PELATIHAN (X₁)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan					
2	Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik					
3	Penyampaian materi yang diberikan dalam pelatihan sangat jelas					
4	Selama mengikuti pelatihan pegawai mempunyai kesempatan untuk bertanya tentang hal/masalah yang sedang dibahas					
5	Pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih dalam bekerja					

KUESIONER MOTIVASI KERJA (X₂)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja					
2	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja					

3	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang baik.					
4	Hasil kerja yang telah Anda lakukan mendapat pengakuan/pujian dari atasan.					
5	Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Keterangan	STS	ST	CS	S	SS
1	Adanya pengawasan dalam bekerja dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas					
2	Selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Dalam bekerja karyawan selalu mengikuti prosedur yang ada					