

**PENGARUH PELATIHAN, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KESYAHBADARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III PAREPARE**

Disusun Oleh :

NIRMA AMIR

4519012150



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

Nama Mahasiswa : Nirma Amir

Stambuk/NIM : 4519012150

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Drs. H. Muhammad Yusuf Saleh, M.Si. Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.S.i., SH., MH.

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

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

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

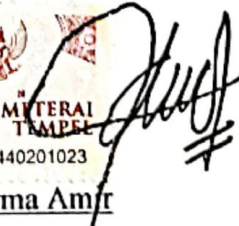
Nama : Nirma Amir
NIM : 4519012150
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau 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 saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 10 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


METERAL
TEMPER
F34AKX440201023
Nirma Amir

ABSTRAK

NIRMA AMIR. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbadaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (Dibimbing oleh H. Muhammad Yusuf Saleh dan H. A. Arifuddin Mane).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbadaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Teknik Pengumpulan data diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang disebar langsung kepada 60 responden pada Kantor Kesyahbadaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Variabel Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara parsial (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (2) Variabel Pelatihan, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja secara simultan (uji f) berpengaruh positif dan signifikan terdapat kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Kata Kunci : Pelatihan, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

NIRMA AMIR. The Influence of Training, Self-Efficacy, and Work Motivation on Employee Performance of Kesyahbadaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (Supervised by H. Muhammad Yusuf Saleh and H. A. Arifuddin Mane).

This research is a quantitative research that aims to find out and prove whether training, self-efficacy, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance of Kesyahbadaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Data collection techniques were obtained through observation and questionnaires which were distributed directly to 60 respondents at Kesyahbadaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test (partial), f test (simultaneous) and SPSS 22 assisted determination coefficient test.

The results of this study indicate that: (1) Variables Training, Self-Efficacy, and Work Motivation partially (t test) have a positive and significant effect on employee performance at the Office of Kesyahbadaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. (2) Variables Training, Self-Efficacy, and Work Motivation simultaneously (f test) have a positive and significant effect on employee performance at the Office Kesyahbadaran and Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Keywords : *Training, Self-Efficacy, Work Motivation, Employee Performance.*

PRAKATA

Puji dan syukur alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya dan teriring salam dan shalawaat hanya tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, setunjak serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ucapan terima kasih penulis kepada Rektor Universitas Bosowa, Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abu Bakar SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

5. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
6. Kepada Bapak Prof. Dr. Drs. H. Muhammad Yusuf Saleh, M.Si dan Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH sebagai Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam mengurus administrasi.
8. Bapak Syaiful Horry, SH., M.M selaku Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare beserta karyawan atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Instansi.
9. Terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orangtua yang sangat saya cintai dan hormati (Bapak Amir. S dan Ibu Hj. Mulyati) yang telah menjadi pemeran utama terbaik dalam hidup saya, telah mengorbankan banyak hal di dalam kehidupan ini yang tidak bisa saya sebutkan lagi dan segenap keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan moral kepada penulis.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2019 dan teman-teman kelas Manajemen E yang selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Apabila ada kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritikan dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Aamiin. Akhir kata, penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja.

Makassar, 10 Agustus 2023

Nirma Amir

DAFTAR ISI

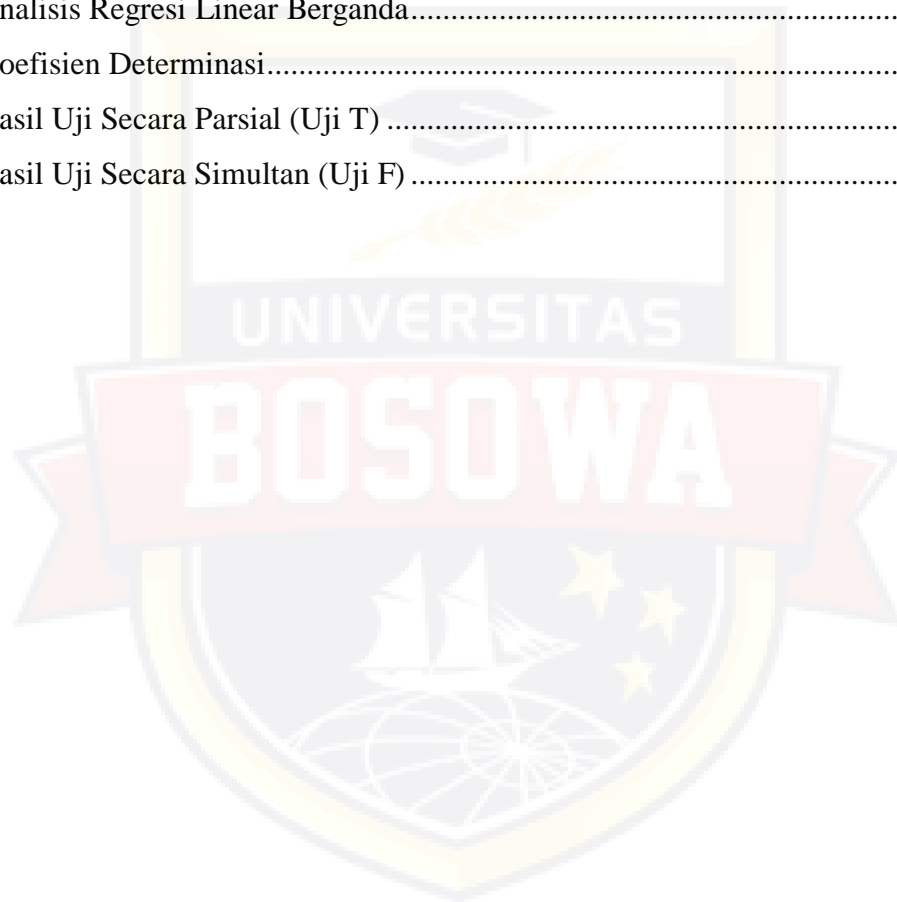
SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Pembahasan	6
F. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	8
A. Deskripsi Teori	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Tujuan Penilaian Kinerja	11
c. Manfaat Penilaian Kinerja	11
d. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	12
e. Indikator Kinerja Karyawan	13
3. Pelatihan	14
a. Pengertian Pelatihan	14
b. Tujuan Pelatihan	14

c. Manfaat Pelatihan.....	15
d. Indikator Pelatihan	16
4. Efikasi Diri	17
a. Pengertian Efikasi Diri.....	17
b. Faktor-Faktor Efikasi Diri.....	17
c. Indikator Efikasi Diri	18
5. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
b. Tujuan Motivasi Kerja	20
c. Manfaat Motivasi Kerja	21
d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	21
e. Indikator Motivasi Kerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Instrumen Penelitian.....	28
E. Variabel Penelitian	30
1. Variabel Bebas/ <i>Independen</i> (X).....	30
a. Pelatihan (X ₁).....	30
b. Efikasi Diri (X ₂).....	30
c. Motivasi Kerja (X ₃).....	30
2. Variabel Terikat/ <i>Dependen</i> (Y).....	30
F. Jenis dan Sumber Data	31
1. Jenis Data	31
2. Sumber data.....	31
G. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Observasi.....	31

2. Kuesioner	32
H. Teknik Analisis Data.....	32
1. Analisis Statistik Deskriptif	32
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
I. Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
1. Sejarah Kantor KSOP	34
2. Visi dan Misi	35
3. Tujuan	36
4. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	37
B. Hasil Pengujian Hipotesis	39
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
a. Nilai Konstanta (a) = 8.576.....	39
b. Nilai Koefisien X_1 = 0,174	40
c. Nilai Koefisien X_2 = 0,395	40
d. Nilai Koefisien X_3 = 0,237	40
2. Koefisien Determinasi (R^2)	40
3. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	41
a. Uji Parsial (Uji T).....	41
b. Uji Simultan (Uji F)	43
C. Pembahasan Hasil Penelitian	44
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pelatihan Karyawan Pada Kantor KSOP	3
2.1 Penelitian Terdahulu	23
3.1 Instrumen Penelitian.....	28
4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
4.2 Koefisien Determinasi.....	41
4.3 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	42
4.4 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	44



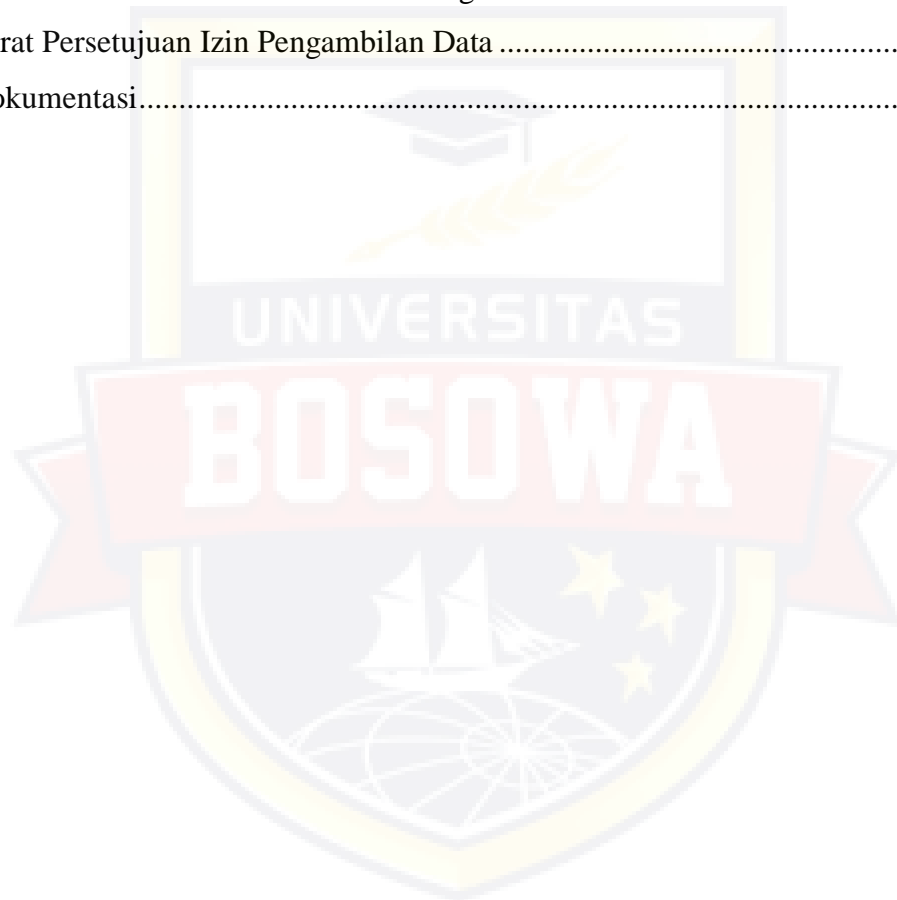
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	25
4.1 Struktur Organisasi Kantor KSOP	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	54
2. Uji Analisis Statistik Deskriptif	59
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	66
4. Surat Pemohonan Izin Melakukan Pengambilan Data	68
5. Surat Persetujuan Izin Pengambilan Data	69
6. Dokumentasi.....	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang paling diperhatikan di kalangan industri dan bisnis. Kondisi perkembangan perekonomian yang modern saat ini perlu banyak perubahan yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan. Adapun unsur-unsur manajemen terdiri atas : *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (bahan), dan *market* (pasar). Biasanya unsur-unsur tersebut disingkat 6M.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelolah individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta

pengembangan organisasi. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak. Oleh karena itu, yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4).

Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang bagi karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 1.1
Pelatihan Karyawan
Kantor Kesyahbadaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

No	Contoh Pelatihan	Tujuan
1.	<i>Team Training</i> (Pelatihan Tim)	Pelatihan tim dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim.
2.	<i>Language Training</i> (Pelatihan Bahasa)	Dengan adanya pelatihan bahasa maka karyawan dapat meningkatkan komunikasi bahasa asing dan dapat memberikan <i>value</i> tambahan pada karyawan.
3.	<i>Technology Training</i> (Pelatihan Teknologi)	Beberapa perusahaan menerapkan teknologi. Misalnya saja <i>digital marketing, developer</i> , dan juga administrasi. Pelatihan teknologi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keahlian karyawan.
4.	<i>Creativity Training</i> (Pelatihan Kreativitas)	Pelatihan kreativitas atau <i>creativity training</i> yaitu pelatihan SDM dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebarang mungkin berdasarkan pada nilai rasional.
5.	<i>Retraining</i> (Pelatihan Ulang)	Pelatihan ulang yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

Sumber : Kantor Kesyahbadaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan

semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya motivasi akan habis atau berhenti manakala seseorang atau karyawan sudah mendapatkan apa yang diinginkan. Dengan kata lain seseorang tersebut sudah tercapai cita-citanya. Tetapi motivasi tersebut akan muncul kembali manakalah seseorang tersebut mempunyai keinginan yang baru dan akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan, serta pengaturan pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Pada penelitian ini, penulis berkesempatan dapat melaksanakan penelitian pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare yang merupakan Lembaga Instansi Pemerintah yang berlokasi di Jalan Tarakan Kompleks Pelabuhan Cappa Ujung Parepare.

Berdasarkan uraian yang ditemukan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare?
4. Apakah pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya terkait upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terutama yang berkaitan dengan pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Perusahaan bisa mengetahui peran pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan bisa memperhatikan adanya faktor pelatihan, efikasi diri, motivasi kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dengan melakukan survei secara langsung kepada karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini selanjutnya yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang kajian teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel, instrumen, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terisi dari gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran yang telah diperoleh dari pembahasan sebelumnya serta saran kepada pihak yang akan melakukan penelitian dimasa mendatang.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sopiah & Sangadji, (2018:4) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

2. Menciptakan iklim yang hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
3. Mengembangkan lingkungan tempat kerja sama tim dan *fleksibilitas* dapat berkembang.
4. Membantu organisasi untuk menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan *stakeholder* (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas).
5. Memastikan bahwa apa yang mereka lakukan dan mereka capai.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi :

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentatifkan tanggungjawab serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki karyawan sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi karyawan sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi-fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja karyawan hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kristanti, dkk (2019:34) menyatakan kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Ratnasari, dkk (2019:195) bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat, atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

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 sistem 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.
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 pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan penyesuaian kompensasi.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja (Bangun, 2012), yaitu :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dan memberikan

manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik pelatihan maupun pendidikan.
3. Pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi.
4. Dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Lusri & Siagian, 2017).
2. Kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2009).

3. Disiplin. Faslah & Savitri, (2017) disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kompensasi. Menurut Jufrizen, (2018) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Bandari, 2016:21) yaitu :

1. Kualitas. Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. **Komitmen Kerja.** Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty dkk, 2016:120)

Menurut (Riniwati, 2016:152) mendefinisikan pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan tujuan meningkatkan mutu kinerja karyawan.

b. Tujuan Pelatihan

Pelatihan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. 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.

c. Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang diperoleh dari latihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan menurut Miftha Huljanna S, (2021) antara lain :

1. Kenaikan Produktivitas. Tenaga kerja dengan program latihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru, sedemikian rupa sehingga produktivitas baik dari segi jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan.
2. Kenaikan Moral Kerja. Apabila penyelenggara latihan sesuai dengan tingkat kebutuhan yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka akan tercipta suatu kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat.
3. Menurunnya Pengawasan. Semakin percaya pada kemampuan dirinya, maka dengan kemauan dan kemampuan kerja tersebut, para pengawas tidak amat dibebani untuk setiap harus melaksanakan pengawasan.
4. Menurunnya Angka Kecelakaan. Kemauan dan kemampuan tersebut lebih banyak menghindarkan para pekerja dari kesalahan dan kecelakaan yang tidak disengaja.
5. Kenaikan Stabilitas dan Fleksibilitas Tenaga Kerja. Stabilitas diartikan dalam hubungan dengan pergantian sementara karyawan yang tidak hadir atau keluar.

d. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2017) diantaranya yaitu :

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 SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
4. Metode. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.
5. Tujuan. Tujuan pelatihan yaitu penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus

disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

4. Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Fattah, 2017:56) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja.

b. Faktor-Faktor Efikasi Diri

Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yang di kemukakan oleh Bandura (dalam Yoga Natang, 2021) sebagai berikut :

1) Pencapaian Prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya dimasa sekarang, yang dimana individu meningkatkan efikasi dirinya dengan pencapaian-pencapaian prestasi yang didapatkan tersebut. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan

efikasi diri yang dimiliki setiap individu sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya karena merasa gagal terhadap hal tersebut.

2) Pengalaman Orang Lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

3) Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.

4) Kondisi Emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan.

c. Indikator Efikasi Diri

Bandura (dalam Mardiana, 2017:15) mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga indikator, yaitu: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan keyakinan), dan *generality* (generalitas). Masing-masing indikator mempunyai implikasi

penting di dalam kinerja individu yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas.
- 2) *Strength* (Kekuatan Keyakinan), yaitu aspek yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan walaupun mungkin memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah goyang oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.
- 3) *Generativity* (Generalitas), yaitu hal yang berkaitan dengan luas cakupan tingkah laku yang diyakini oleh individu mampu dilaksanakan. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya bergantung pada pemahaman kemampuan dirinya, baik yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu maupun pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi (2016) motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan

dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi kerja merupakan 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). Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan dukungan dan motivasi dari dalam diri karyawan tersebut. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (Muhammad Yusuf Saleh, 2018).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan ataupun pendorong semangat kerja untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan kepuasan kerja.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Kumiasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja 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.

c. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedarmayanti (2017:154-155) bahwa jenjang kebutuhan yang diterapkan oleh Maslow adalah :

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

d. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor Motivasi (*Motivation Factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*). Faktor motivator mencakup :

1. Kepuasan kerja.
2. Prestasi yang diraih.
3. Peluang untuk maju.
4. Pengakuan dari orang lain.
5. Kemungkinan pengembangan karier.
6. Tanggung jawab.

e. Indikator Motivasi Kerja

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

1. Balas jasa, merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
5. Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

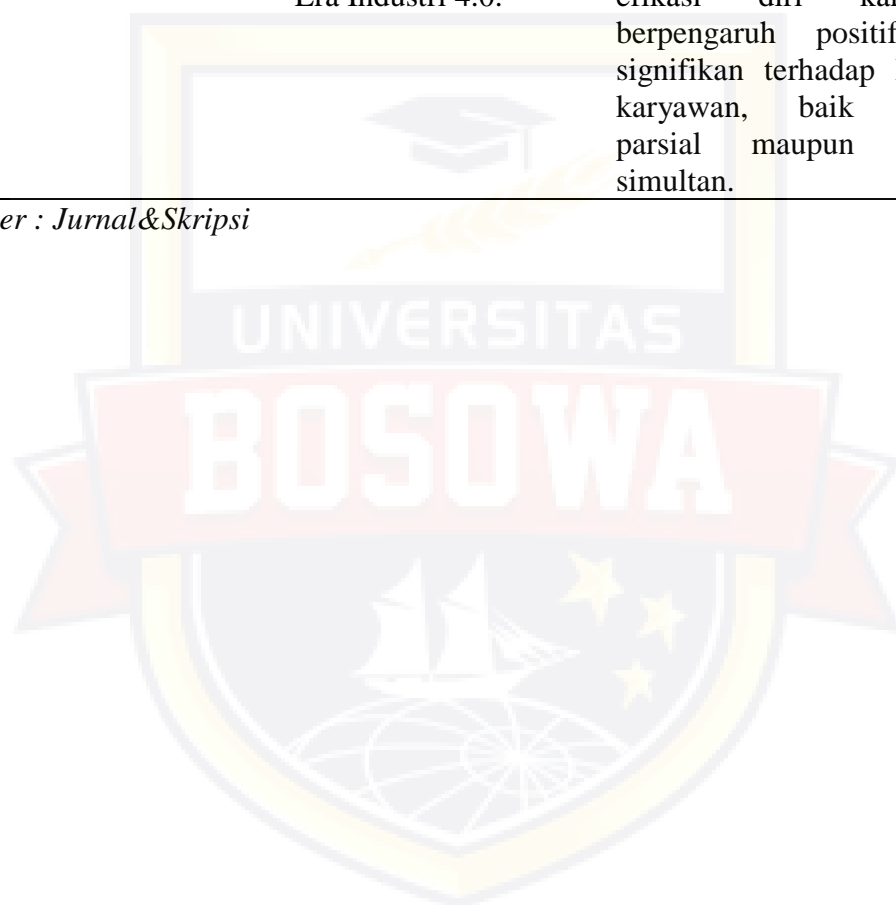
Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Digunakan	Hasil Peneliti
1.	(Lisnawati, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.	Kompensasi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.
2.	(Nita Lovely Yakub, 2021)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir Pada Mahasiswa Akhir Di Kota Makassar.	Hasil data yang telah dianalisis pada variabel orientasi karir pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar dengan jumlah subjek sebesar 426 mahasiswa akhir rata-rata memiliki nilai tingkat orientasi karir yang sedang dengan diketahui jumlah subjek sebanyak 147 orang atau sebesar 34.5%.
3.	(Ambar Wulan, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.	Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $3,823 \geq$ tabel 1,994 dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $6,914 \geq$ tabel 1,994.
4.	(Miftha Huljanna S, 2021)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh

	Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Kasus Bkad Provinsi Sulawesi Selatan)	motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
5. (Sulastri, L., & Uriawan, W., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0.	Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi karyawan dan efikasi diri karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

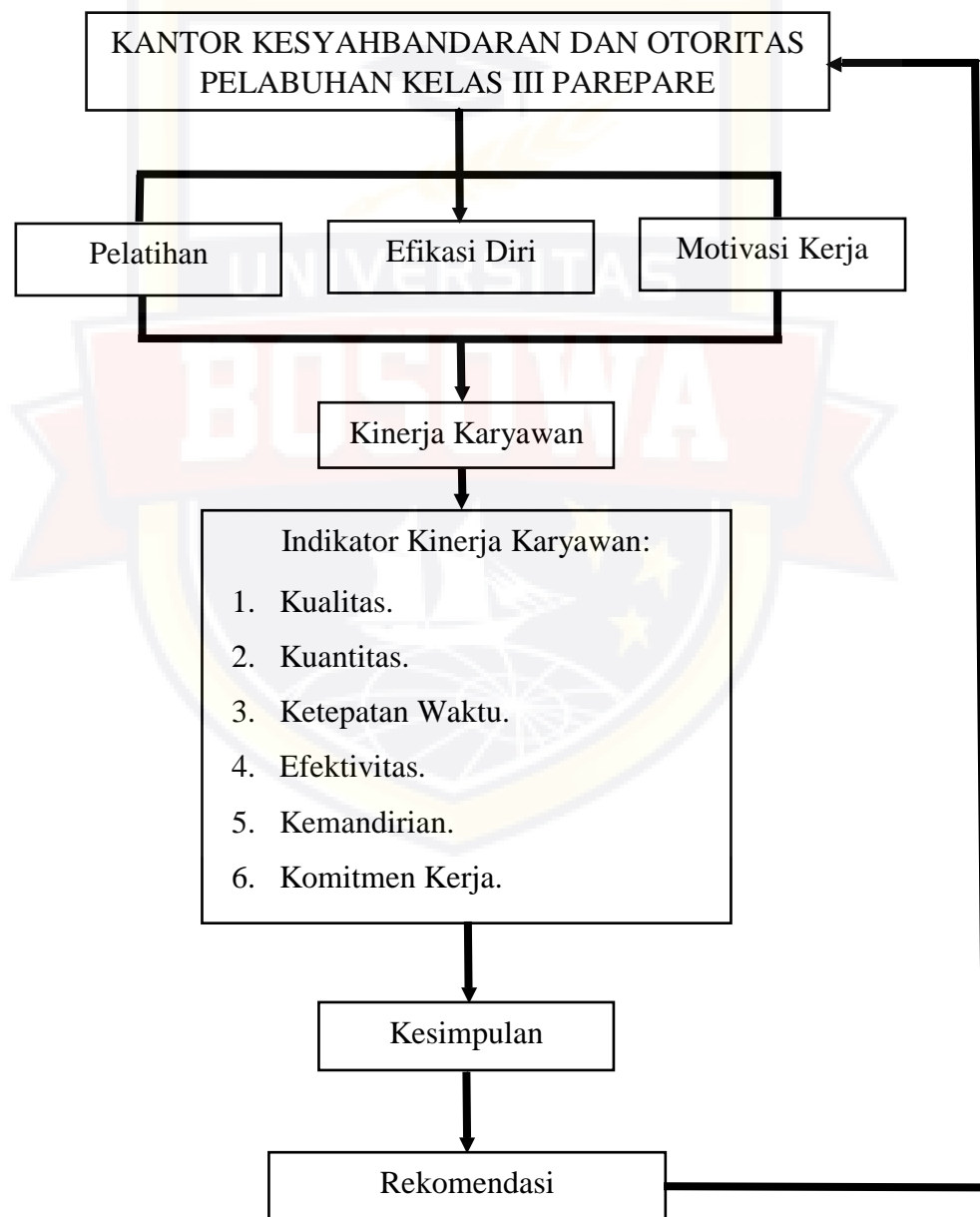
Sumber : Jurnal&Skripsi



C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan konsep tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

1. Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
2. Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
4. Diduga pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel melalui penyebaran kuesioner. Dibagikan langsung kepada karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

B. Lokasi Penelitian

Guna memperoleh data dan informasi yang akurat dan valid, maka penulis memilih lokasi sekaligus sebagai objek penelitian adalah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Lembaga Instansi Pemerintah yang berlokasi di Jalan Tarakan Kompleks Pelabuhan Cappa Ujung Parepare. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini pada bulan (Januari s/d April 2023).

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:103). Populasi pada penelitian ini yakni karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare yang berjumlah 60 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampel yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 60 responden di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

D. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Skala pengukur yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Biasanya reponden akan diberikan pilihan sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

TS : Tidak Setuju dengan skor 2

KS : Kurang Setuju dengan skor 3

S : Setuju dengan skor 4

SS : Sangat Setuju dengan skor 5

Adapun bentuk instrumen penelitian ini dengan menggunakan variabel pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukur	Sumber
Pelatihan (X ₁)	1. Instruktur	STS:	Mangkunegara (2017)
	2. Peserta	Sangat Tidak Setuju dengan	
	3. Materi	skor 1	
	4. Metode	TS:	
	5. Tujuan	Tidak Setuju dengan skor 2	
	6. Sasaran	KS:	

		Kurang Setuju dengan skor 3 S: Setuju dengan skor 4 SS: Sangat Setuju dengan skor 5	
Efikasi Diri (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Magnitude</i> (Tingkat Kesulitan Tugas) 2. <i>Strength</i> (Kekuatan Keyakinan) 3. <i>Generativity</i> (Generalitas) 	STS: Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 TS: Tidak Setuju dengan skor 2 KS: Kurang Setuju dengan skor 3 S: Setuju dengan skor 4 SS: Sangat Setuju dengan skor 5	Bandura (dalam Mardiana, 2017:15)
Motivasi Kerja (X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan Dari Atasan 6. Pekerjaan Itu Sendiri 	STS: Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 TS: Tidak Setuju dengan skor 2 KS: Kurang Setuju dengan skor 3 S: Setuju dengan skor 4 SS: Sangat Setuju dengan skor 5	Afandi (2018:29)
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 	STS: Sangat Tidak Setuju dengan skor 1 TS: Tidak Setuju dengan skor 2 KS: Kurang Setuju dengan skor 3 S: Setuju dengan skor 4 SS: Sangat Setuju dengan skor 5	Robbins (dalam Bandari, 2016:21)

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas/ *Independen* (X)

Variabel *independen* adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel lain melainkan variabel yang mempengaruhi variabel terikat.

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang diadakan oleh perusahaan untuk dapat memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan tujuan meningkatkan mutu kinerja karyawan.

b. Efikasi Diri (X2)

Efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja.

c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan ataupun pendorong semangat kerja untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat/ *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independen*.

a. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dari perusahaan.

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung beberapa angka-angka yang didapat dari jawaban responden pada angket penelitian.

2. Sumber data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang dicatat dan diamati oleh peneliti.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak kedua dalam bentuk sudah jadi seperti dokumen-dokumen dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri atas dua yakni observasi dan angket (kuesioner), yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

1. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang sistematis.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menyebarkan beberapa pertanyaan kepada setiap responden (sampel) dan selanjutnya data yang diperoleh dianalisis lebih lanjut.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesis.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk melihat gambaran tentang kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Untuk melakukan penelitian ini maka dibuat pengkategorian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk perhitungan uji hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda variabel x dan y dengan menggunakan rumus sebagai berikut Arikunto (dalam Mardiana, 2017, hal. 28) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :	Y	= Kinerja karyawan
	X ₁	= Pelatihan
	X ₂	= Efikasi diri
	X ₃	= Motivasi Kerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂ , dan b ₃	= Koefisien regresi yang dicari
	e	= Kesalahan pengganggu

Untuk memudahkan dalam mencari hasil perhitungan dari rumus di atas, maka digunakan SPSS versi 22. Disamping itu, untuk mengurangi tingkat kesalahan akibat perhitungan yang dilakukan secara manual.

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu. Untuk memperjelaskan penelitian ini, maka didefinisikan secara operasional yaitu :

1. Pelatihan dalam penelitian ini adalah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
2. Efikasi diri pada penelitian ini meyakinkan setiap karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare mampu mengkoordinasikan keterampilan untuk mencapai tujuan, serta menghadapi tantangan dan rintangan dalam dunia kerja.
3. Motivasi kerja setiap karyawan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare mampu meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan individu dan kepuasan kerja.
4. Kinerja Karyawan pada penelitian ini yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III

Parepare

Keberadaan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare tidak terlepas dari tahap pembangunan dan perkembangan suatu Pelabuhan. Sebelum Perang Dunia II Pelabuhan Parepare dipergunakan untuk kepentingan perusahaan minyak BPM. Selama Perang Dunia II (1942-1945) Pelabuhan Parepare dikuasai Jepang. Oleh pihak Sekutu dibombardir, sehingga instalasi minyak dan dermaga banyak yang rusak dan hancur. Pasca Perang Dunia II (1945-1949) Kota parepare masih dalam keadaan kacau. Dalam rangka mewujudkan situasi yang aman, pelabuhan sebagai pintu gerbang perekonomian untuk mendistribusikan barang kebutuhan masyarakat serta untuk menunjang keamanan *supply* minyak ke daerah Parepare dan sekitarnya, maka pengendalliannya dikuasai oleh militer.

Pada tahun 1949 Pelabuhan Parepare diserahkan secara resmi kepada Pemerintah Republik Indonesia. Sejak tahun 1950, Pelabuhan Parepare mulai dibenahi kembali termasuk pembangunan dan penambahan dermaga, sarana gudang, dan peralatan pelabuhan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan kebutuhan sehari-hari dan makin meningkatnya pertumbuhan penduduk pada saat itu, maka perlu membangun sebuah pelabuhan umum yang dapat melayani bongkar muat barang dan

penumpang. Pada sekitar tahun 1957 dibangunlah dermaga umum sepanjang 84 meter. Setelah keluar Peraturan Pemerintah No. 01 tahun 1969 berubah sistem pengelolaan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) yang dipimpin oleh seorang Administrator Pelabuhan (ADPEL) kelas III. Demikian perubahan-perubahan tersebut, dan sampai adanya perubahan nama pada Kantor Administrator Pelabuhan di lokasi pelabuhan yang diusahakan secara komersil didasari PM No.36 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Sehingga Kantor Administrator Pelabuhan Kelas III Parepare berubah nama menjadi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

2. Visi dan Misi

Visi

“Terwujudnya Transportasi Laut Yang Handal, Berdaya Saing, dan Memberikan Nilai Tambah Dalam Mendukung Perwujudan Indonesia Yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur”

Misi

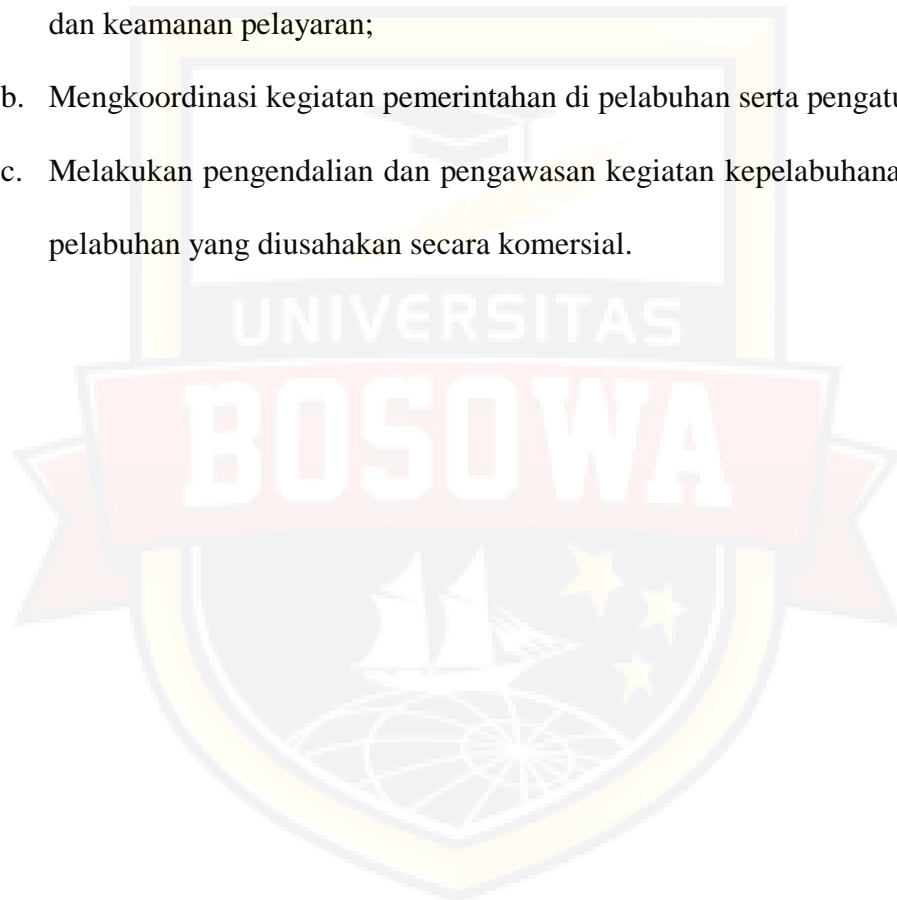
- a. Membangun konektivitas transportasi laut di seluruh wilayah Indonesia yang selamat dan berdaya saing;
- b. Menyederhanakan regulasi dan birokrasi dalam penyelenggaraan transportasi laut;
- c. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan regulasi di bidang transportasi laut;
- d. Menjamin perlindungan lingkungan maritim di perairan yang menjadi

kewenangan KSOP Parepare;

- e. Meningkatkan kualitas SDM yang profesional guna meningkatkan pelayanan jasa transportasi laut yang handal.

3. Tujuan

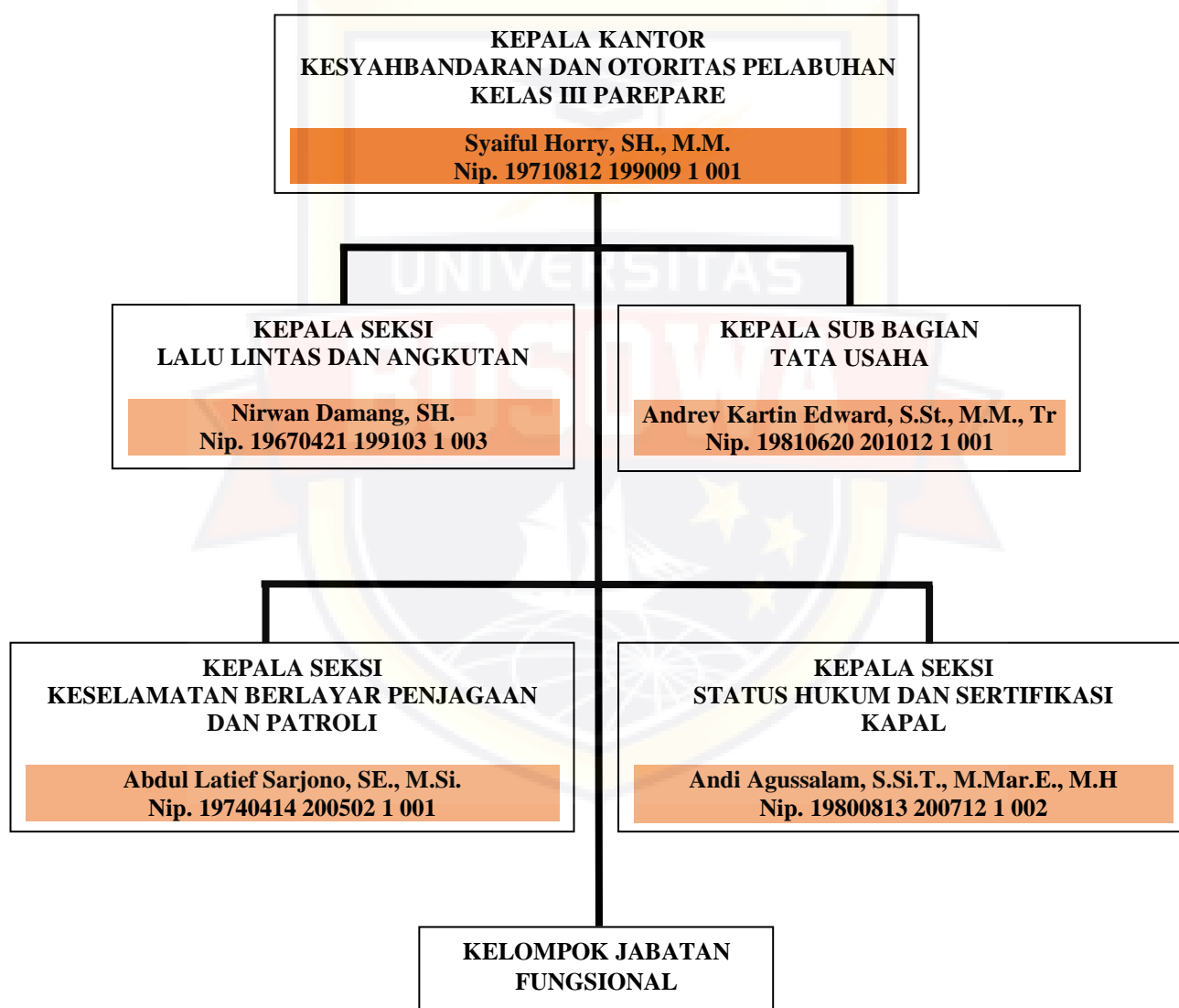
- a. Melakukan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran;
- b. Mengkoordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan;
- c. Melakukan pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.



4. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Berikut merupakan struktur organisasi dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare



Sumber : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare

Adapun pembagian tugas kerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare secara umum dapat dijelaskan berikut :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha (TU). Memiliki tugas dalam hal: (a) pelaksanaan urusan perencanaan, kepegawaian, pembinaan, dan pengembangan jabatan fungsional: (b) pengelolaan urusan keuangan, pelaporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).
- 2) Seksi Status Hukum dan Sertifikasi Kapal (SHSK). Memiliki tugas dalam hal: (a) penyiapan bahan pengukuran, pendaftaran, balik nama, hipotek dan surat tanda kebangsaan, penggantian bendera kapal serta pemasangan tanda selar: (b) melakukan pemeriksaan, penilikan rancang bangun kapal, pengawasan pembangunan, perombakan dan *docking* kapal.
- 3) Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli (KBPP). Memiliki tugas dalam hal: (a) penilikan persyaratan pengawakan kapal, penyiapan bahan penerbitan dokumen kepelautan perjanjian kerja laut dan penyijilan awak kapal serta perlindungan awak kapal: (b) pelaksanaan pengawasan tertib bandar, pergerakan kapal (*shifting*).
- 4) Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut, dan Usaha Kepelabuhanan (LALA). Memiliki tugas dalam hal: (a) penyiapan bahan pengaturan, pengendalian/pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut: (b) penyusunan rencana induk pelabuhan, rencana program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelabuhan.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi menggunakan *software SPSS 22 for windows* yang hasil analisisnya dapat dilihat dibawa ini :

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.361	5.619		1.310	.196		
	Pelatihan (X1)	.291	.117	.316	2.494	.016	.631	1.586
	Efikasi Diri (X2)	.305	.101	.328	3.019	.004	.862	1.161
	Motavasi Kerja (X3)	.245	.115	.256	2.138	.037	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.1 dapat dirumuskan model matematis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 7,361 + 0,291 X_1 + 0,305 X_2 + 0,245 X_3 + e$$

Interprestasinya :

a. Nilai Konstanta (a) = 7,361

Berarti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 7,361 jika variabel pelatihan (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) tidak ada.

b. Nilai Koefisien X1 = 0,291

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pelatihan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,291% ($0,291 \times 1\%$) dengan asumsi variabel pelatihan dianggap konstan.

c. Nilai Koefisien X2 = 0,305

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan efikasi diri maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,305% ($0,305 \times 1\%$) dengan asumsi variabel efikasi diri dianggap konstan.

d. Nilai Koefisien X3 = 0,245

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,245% ($0,245 \times 1\%$) dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel efikasi diri.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*.

Berikut adalah koefisien determinasi :

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.401	2.514

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, nilai R adalah 0,657 yang artinya bahwa variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%. Sedangkan *R Squere* (R^2) sebesar 0,432 yang artinya 43,2% kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, efiaksi diri, dan motivasi kerja.

3. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

a. Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel independent terhadap dependen.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Cara mendapatkan t tabel yaitu dengan rumus berikut :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = t (0,05/2 : 60-3-1) = t (0,025 : 56) = 2,032$$

Keterangan : α = Tingkat Toleransi Kesalahan (5% atau 0,05)

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

Di bawah ini merupakan hasil uji t pada spss:

Tabel 4.3
Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.361	5.619		1.310	.196		
	Pelatihan (X1)	.291	.117	.316	2.494	.016	.631	1.586
	Efikasi Diri (X2)	.305	.101	.328	3.019	.004	.862	1.161
	Motivasi Kerja (X3)	.245	.115	.256	2.138	.037	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Olahan SPSS, 2022*

a) Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,494 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Variabel Efikasi Diri (X2)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,004 < 0,05$ dan t hitung $3,019 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel efikasi diri secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,037 < 0,05$ dan t hitung $2,138 > t$ tabel $2,032$. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F yaitu :

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ atau F tabel maka terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Cara mendapatkan nilai F tabel yaitu dengan rumus di bawah ini :

$$F \text{ tabel} = F(k : n-k)$$

$$F \text{ tabel} = F(3 : 60-3) = F(3 : 57) = 3.16$$

Keterangan : k = Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

Dengan tingkat toleransi kesalahan (α) sebesar $0,05$ atau 5% . Berikut adalah hasil uji F dengan SPSS versi 22 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.801	3	89.600	14.182	.000 ^b
	Residual	353.799	56	6.318		
	Total	622.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat diperoleh nilai $F = 14,182 > 3,16$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_4 yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian di atas tentang pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel pelatihan memiliki nilai $t \text{ hitung} = 2,494 > t \text{ tabel} = 2,032$. dan $\text{sig} = 0,016 < 0,05$ sehingga H_1 dapat diterima artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel pelatihan yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas karyawan menjawab dengan setuju

dan sangat setuju, dimana setiap karyawan ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dan juga menguasai materi pelatihan, setiap karyawan siap sedia dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan, sehingga dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku pada peserta pelatihan. Kemudian materi yang diberikan harus lengkap dan dapat dengan mudah dipahami oleh karyawan, serta materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dan penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta. Selanjutnya setelah karyawan mengikuti pelatihan ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dan juga bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pelatihan agar mendapatkan hasil yang maksimal dan pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan juga bermanfaat untuk setiap karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ambar Wulan (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel efikasi diri memiliki nilai t hitung $3,019 > t$ tabel $2,032$ dan $\text{sig } 0,004 < 0,05$ artinya

variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel efikasi diri yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas karyawan menjawab dengan setuju dan sangat setuju, dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesulit apapun dan mampu menuangkan kreatifitas dalam bekerja, serta bertindak cepat dalam mengatasi situasi yang sangat buruk sekalipun, karyawan tidak dapat berpikir dengan baik jika mendapatkan masalah, dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu, serta percaya dengan adanya kelebihan yang dimiliki, dan juga mampu bekerja sesuai jadwal yang telah diatur. Kemudian karyawan memiliki tujuan positif dalam bekerja, berkomitmen pada setiap tugas yang diberikan, serta bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri, L., & Uriawan, W (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0.” yang menyatakan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji T (parsial) dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung $2,138 > t$ tabel $2,032$ dan $\text{sig } 0,037 < 0,05$ artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel motivasi kerja yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas karyawan menjawab dengan setuju dan sangat setuju, dimana karyawan senang bekerja lembur apabila mendapatkan bonus dari atasan dan gaji yang diberikan mampu memenuhi kehidupan, lingkungan kerja aman dan nyaman serta setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung, fasilitas yang disediakan dikantor sangat menunjang pada pekerjaan seperti komputer dan printer, dan hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik dan humoris serta telah mendapatkan pengakuan dari atasan yang dibuktikan dengan diangkatnya jabatan karyawan di kantor. Serta karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena merasa bahwa apa yang dilakukan bisa membuat karyawan tersebut merasa cukup dan senang dengan kehidupannya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lisnawati (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.” yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

Dari hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan, efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan f hitung = 14,182 > 3,16 dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. R Squer (R^2) = 0,657 yang artinya 65,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja) memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan oleh beberapa pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas karyawan menjawab dengan setuju dan sangat setuju, dimana karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, mencapai target yang telah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan dengan cekatan, dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Kemudian karyawan menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan, menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal, serta karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan dan melakukan pekerjaan yang optimal membutuhkan waktu yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare” sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
2. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.
4. Pelatihan, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare.

B. Saran

1. Bagi Universitas

Peneliti berharap agar dari hasil penelitian yang telah didapatkan bisa dijadikan sebagai referensi serta bahan kajian pada setiap universitas. Universitas juga dapat memberikan pelatihan, seminar ataupun kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan tingkat efikasi diri mahasiswa.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang dapat meneliti variabel lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi kerja dan variabel lainnya agar dapat memperluas penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat melakukan penelitian pada subjek dan daerah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmami, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dunia Marine Products Makassar.*
- Azhar A, A. Muhibuddin, A. Saleh, Y, M (2018). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Maxone Hotel & Resort Delia Makassar.*
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Huljanna Miftha S. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Sistem Akuntansi Keuangan Daerah.*
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen.* Penerbit. Alfabeta : Bandung.
- Lisnawati (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur.*
- Mangkunegara, P, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Edisi 14. Penerbit. PT. Remaja RosdaKarya : Bandung.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit. In Media (Anggota IKAPI) : Bogor.
- Natang Yoga. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir Siswa Sma Kelas Xii Di Kota Makassar.*
- Rani, L. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.*
- Saputra, R., Indriawati, A., Silo, L. O. A. R., Suriani, S., Remmang, H., Abduh, T., & Mane, Arifuddin, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.* Penerbit. Pusaka Almaida : Makassar.
- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0.* *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Sunyoto, D. (2017). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.* Penerbit. CAPS (Center for Academic Publishing Service) : Yogyakarta.

- Supomo, R., Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Yrama Widya : Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 8. Penerbit. Kencana : Jakarta.
- Wulan, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*.
- Yakub, N. L. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Orientasi Karir Pada Mahasiswa Akhir Di Kota Makassar*.
- Yuniarsih, T., Suwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit. Alfabeta : Bandung.





LAMPIRAN

Pernyataan Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
a. Instruktur						
1.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (<i>Professional</i>).		✓			
2.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.		✓			
b. Peserta						
3.	Saya siap sedia sebagai peserta dan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.		✓			
4.	Dengan adanya pelatihan dapat menimbulkan hasil dalam perubahan perilaku saya sebagai peserta pelatihan.		✓			
c. Materi						
5.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.		✓			
6.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.			✓		
d. Metode						
7.	Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan.		✓			
e. Tujuan						
8.	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.		✓			
9.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pelatihan agar mendapatkan hasil maksimal.		✓			
f. Sasaran						
10.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.		✓			

Pernyataan Efikasi Diri (X2)

Efikasi Diri merupakan keyakinan/kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
a. Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas)						
1.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesulit apapun.		✓			
2.	Saya mampu menuangkan kreatifitas saya dalam bekerja.		✓			
3.	Saya bertindak cepat dan mengatasinya dalam situasi yang sangat buruk sekalipun.		✓			
b. Strength (Kekuatan Keyakinan)						
4.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik jika mendapatkan masalah.		✓			
5.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesulit apapun.		✓			
6.	Saya percaya bahwa saya memiliki kelebihan.			✓		
7.	Saya bekerja sesuai jadwal yang telah diatur.		✓			
c. Generativity (Generalitas)						
8.	Saya memiliki tujuan yang positif dalam bekerja.		✓			
9.	Saya berkomitmen dalam setiap tugas-tugas yang diberikan.		✓			
10.	Saya bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan baik.		✓			

Pernyataan Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
a. Balas Jasa						
1.	Saya senang bekerja lembur apabila mendapatkan bonus dari atasan.			✓		
2.	Gaji yang telah diberikan mampu memenuhi kehidupan saya.		✓			
b. Kondisi Kerja						
3.	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.		✓			
4.	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.		✓			
c. Fasilitas Kerja						
5.	Fasilitas yang disediakan dikantor sangat menunjang pada pekerjaan.		✓			
6.	Saya menggunakan fasilitas yang ada seperti komputer dan printer sebagai penunjang dan membantu dalam berkerja.		✓			
d. Prestasi Kerja						
7.	Saya telah meraih banyak prestasi pada hasil kerja saya sendiri.		✓			
e. Pengakuan Dari Atasan						
8.	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan humoris.		✓			
9.	Saya telah mendapatkan pengakuan dari atasan dengan diangkatnya jabatan saya dikantor.		✓			
f. Pekerjaan Itu Sendiri						
10.	Saya termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena merasa bahwa apa yang saya lakukan bisa membuat saya merasa cukup dan senang dengan kehidupan saya.		✓			

Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
a. Kualitas						
1.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.		✓			
b. Kuantitas						
2.	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata karyawan lain.		✓			
3.	Saya dapat mencapai target/tujuan kantor yang telah ditetapkan.		✓			
c. Ketepatan Waktu						
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan.		✓			
d. Efektivitas						
5.	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil maksimal.		✓			
6.	Saya dapat menggunakan dan memanfaatkan informasi yang ada untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.		✓			
e. Kemandirian						
7.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan pikiran dan keahlian secara optimal.		✓			
8.	Saya melaksanakan kerja dengan seksama.		✓			
f. Komitmen Kerja						
9.	Semua karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang ditetapkan.		✓			
10.	Untuk melakukan pekerjaan yang optimal membutuhkan waktu yang maksimal.		✓			

Lampiran 2

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	3	5.0	5.0	10.0
	S	41	68.3	68.3	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	41	68.3	68.3	68.3
	SS	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	41	68.3	68.3	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	16	26.7	26.7	30.0
	KS	1	1.7	1.7	31.7
	S	28	46.7	46.7	78.3
	SS	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.0	5.0	5.0
	KS	6	10.0	10.0	15.0
	S	35	58.3	58.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	11.7	11.7	11.7
	S	35	58.3	58.3	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	27	45.0	45.0	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	38	63.3	63.3	68.3
	SS	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	60.0	60.0	60.0
	SS	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	56.7	56.7	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	35	58.3	58.3	66.7
	SS	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	61.7	61.7	61.7
	SS	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	37	61.7	61.7	65.0
	SS	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.0	5.0	5.0
	TS	20	33.3	33.3	38.3
	KS	4	6.7	6.7	45.0
	S	21	35.0	35.0	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	21.7	21.7	21.7
	S	32	53.3	53.3	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	20.0	20.0	20.0
	S	34	56.7	56.7	76.7
	SS	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	24	40.0	40.0	48.3
	SS	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	53.3	53.3	53.3
	SS	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	50.0	50.0	50.0
	SS	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	25	41.7	41.7	46.7
	SS	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	11.7	11.7	11.7
	KS	7	11.7	11.7	23.3
	S	36	60.0	60.0	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	40	66.7	66.7	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	8.3	8.3	8.3
	S	40	66.7	66.7	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.3	3.3	3.3
	TS	6	10.0	10.0	13.3
	S	34	56.7	56.7	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	2	3.3	3.3	5.0
	S	41	68.3	68.3	73.3
	SS	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	39	65.0	65.0	68.3
	SS	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	48	80.0	80.0	83.3
	SS	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	66.7	66.7	66.7
	SS	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	71.7	71.7	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	34	56.7	56.7	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	42	70.0	70.0	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.7	1.7	1.7
	KS	11	18.3	18.3	20.0
	S	36	60.0	60.0	80.0
	SS	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	44	73.3	73.3	75.0
	SS	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5.0	5.0	5.0
	S	39	65.0	65.0	70.0
	SS	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	S	32	53.3	53.3	56.7
	SS	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	55.0	55.0	55.0
	SS	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.3	3.3	3.3
	S	35	58.3	58.3	61.7
	SS	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.8

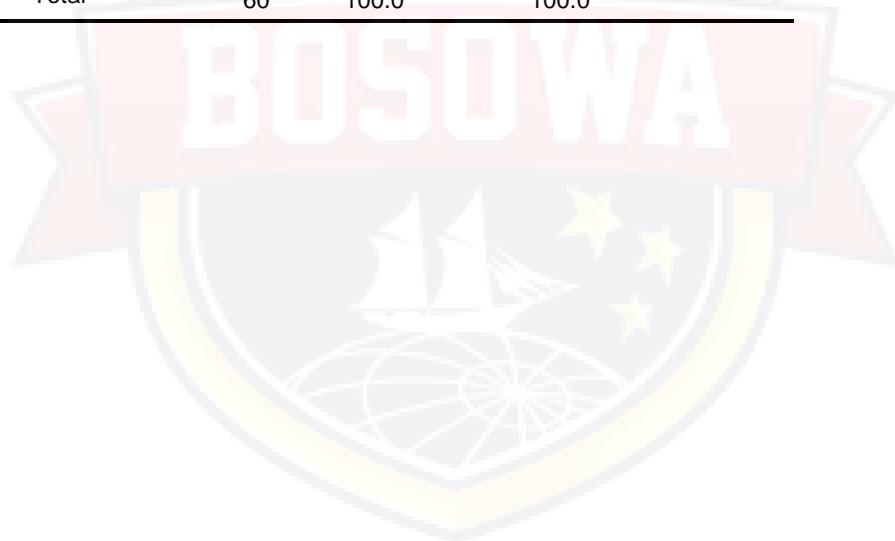
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	43	71.7	71.7	71.7
	SS	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.3	3.3	3.3
	KS	3	5.0	5.0	8.3
	S	35	58.3	58.3	66.7
	SS	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.7	1.7	1.7
	S	40	66.7	66.7	68.3
	SS	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



Lampiran 3

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	42.70	3.248	60
Pelatihan (X1)	42.03	3.537	60
Efikasi Diri (X2)	42.22	3.494	60
Motavasi Kerja (X3)	41.90	3.393	60

Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan (X1)	Efikasi Diri (X2)	Motavasi Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.559	.442	.431
	Pelatihan (X1)	.559	1.000	.334	.519
	Efikasi Diri (X2)	.442	.334	1.000	.033
	Motavasi Kerja (X3)	.431	.519	.033	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.000	.000
	Pelatihan (X1)	.000	.	.005	.000
	Efikasi Diri (X2)	.000	.005	.	.400
	Motavasi Kerja (X3)	.000	.000	.400	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	60	60	60	60
	Pelatihan (X1)	60	60	60	60
	Efikasi Diri (X2)	60	60	60	60
	Motavasi Kerja (X3)	60	60	60	60
		60	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Motavasi Kerja (X3), Efikasi Diri (X2), Pelatihan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.401	2.514

a. Predictors: (Constant), Motavasi Kerja (X3), Efikasi Diri (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.801	3	89.600	14.182	.000 ^b
	Residual	353.799	56	6.318		
	Total	622.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motavasi Kerja (X3), Efikasi Diri (X2), Pelatihan (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.361	5.619		1.310	.196		
	Pelatihan (X1)	.291	.117	.316	2.494	.016	.631	1.586
	Efikasi Diri (X2)	.305	.101	.328	3.019	.004	.862	1.161
	Motavasi Kerja (X3)	.245	.115	.256	2.138	.037	.709	1.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Pelatihan (X1)	Efikasi Diri (X2)	Motavasi Kerja (X3)
1	1	3.988	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.715	.00	.03	.50	.26
	3	.003	34.146	.30	.78	.00	.11
	4	.002	43.617	.70	.19	.49	.63

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics ^a						
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	
Predicted Value	37.61	47.99	42.70	2.134	60	
Std. Predicted Value	-2.386	2.480	.000	1.000	60	
Standard Error of Predicted Value	.342	1.168	.621	.191	60	
Adjusted Predicted Value	37.28	47.99	42.72	2.145	60	
Residual	-5.501	6.006	.000	2.449	60	
Std. Residual	-2.189	2.390	.000	.974	60	
Stud. Residual	-2.256	2.423	-.004	1.009	60	
Deleted Residual	-5.847	6.175	-.024	2.628	60	
Stud. Deleted Residual	-2.345	2.538	-.001	1.025	60	
Mahal. Distance	.106	11.759	2.950	2.498	60	
Cook's Distance	.000	.132	.019	.029	60	
Centered Leverage Value	.002	.199	.050	.042	60	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 4

Surat Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : AK 39/FEB/UNIBOS/XI/2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data

Kepada Yth,
**Kepala Kesyahbandaran dan Otoritas
 Pelabuhan Kelas III Parepare**

Di, -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :


Nama : Nirma Amir
 NIM : 4519012150
 Program Studi : Manajemen
 No. Tlp/HP : 087760268138

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Pelatihan dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 21 November 2022
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Hermiawaty Abubakar, SE., MM
 NIDN/092412680

Tembusan
 1. Rektor Universitas Bosowa
 2. Arsip

Lampiran 5

Surat Persetujuan Izin Pengambilan Data



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN
KELAS III PAREPARE**

Jl. Tarakan
Kompleks Pelabuhan Cappa Ujung
Parepare (91112)

Telepon : (0421) 21803
FAX : (0421) 24042
Email : syahbandar.pare@yahoo.com

IG : @djpl_ksoppare
FB : Ksop Parepare
Twitter : @djpl_ksop3pare

Nomor : UM.002/ 21 / 19 /KSOP.Pre-2023 Parepare, 24 Maret 2023
Klasifikasi :
Lampiran :
Hal : Persetujuan Izin Pengambilan data

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

Dengan Hormat,

Menindak Lanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar nomor 1539/FEB/UNIBOS/XI/2022 tanggal 21 November 2022 perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data;

Sehubungan dengan rencana pelaksanaan Pengambilan Data pada Kantor KSOP Kelas III Parepare dengan Judul Penelitian "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare" dalam kurun waktu 1 minggu (7 hari kerja) terhitung mulai tanggal 27 Maret s.d 3 April 2023, maka dengan ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar bahwa pada dasarnya kami bersedia menerima Mahasiswi yang namanya tercantum :

Nama	NIM	Program Studi
Nirma Amir	4519012150	Manajemen

Dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Tidak mendapatkan Fasilitas Kedinasan;
- Mematuhi peraturan Kantor KSOP Kelas III Parepare;
- Hadir sesuai jam kantor selama masa penelitian, dan;
- Melaporkan hasil penelitian guna peningkatan kinerja Kantor KSOP Kelas III Parepare.

Demikian surat ini disampaikan atas perhatian kami ucapkan Terima Kasih.

Kepala Kantor Kesyahbandaran dan
Otoritas Pelabuhan Parepare,



NIR.002/ 21 / 19 /KSOP.Pre-2023 199009 1 001

Lampiran 6

DOKUMENTASI



