

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEKERJA TKJP MARINE BAUBAU**

***THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON WORKERS  
PERFORMANCE AT TKJP MARINE BAUBAU***

**Dwi Agustyawati**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton

Email: dwi.agustyawati@umbuton.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada PT. Pertamina TBBM Baubau. Sampel penelitian ini sebanyak 31 orang yang merupakan seluruh pekerja TKJP Marine yang bekerja di Region VII Baubau. Data dari penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi langsung oleh responden yang terpilih. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Sementara itu pula, variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.

Kata kunci: pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja pekerja

**ABSTRACT**

*This research was used to examine the Impact of Training and Work Motivation on the performance TKJP Marine's workers Baubau. The population (sample) of this research were all of the workers at PT. Pertamina TBBM Baubau. The sample of this research are 31 People Who are all the workers of TJKP Marine Who Work in Region VII Baubau. The data from this study were obtained through a questionnaire that was completed by the selected respondents. The analysis method used of this research is multiple linier regresion analysis. The results of this research study indicate that the training variable partially does not affect the performance of TKJP Marine's workers Baubau. Work motivation partially influences the performance of TKJP Marine's workers Baubau. Meanwhile, the variables of training and work motivation have a positive and significant effect together on the performance of TKJP Marine's workers Baubau..*

*Keywords: training, work motivation, workers performance*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan adalah sesuatu yang diharapkan perusahaan untuk dicapai, yang dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja perusahaan, (Wibowo, 2013, hal.9). Kinerja didalam suatu perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalamnya, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, baik yang berasal dari dalam diri pekerja maupun dari luar pekerja.

Untuk memperoleh pekerja yang handal maka perusahaan wajib memberikan pelatihan serta motivasi kerja bagi setiap pekerja yang berada di lingkup perusahaan. Pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan Peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu, (Notoatmojo, 2009, hal 16). Pelatihan diberikan agar pekerja mampu mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien. Pelatihan juga dapat berfungsi sebagai ajang penyegaran kembali terhadap apa yang sudah lama dikerjakan, sehingga pekerja tidak jenuh atau bosan terhadap apa yang telah dikerjakan. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan suatu perusahaan (Wibowo, 2013 hal.3).

Seperti halnya dengan pelatihan, motivasi juga memiliki andil yang cukup besar bagi *performa* perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan, (Hasibuan,M, 2014 hal. 143). Dengan demikian meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo, 2013, hal 378).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

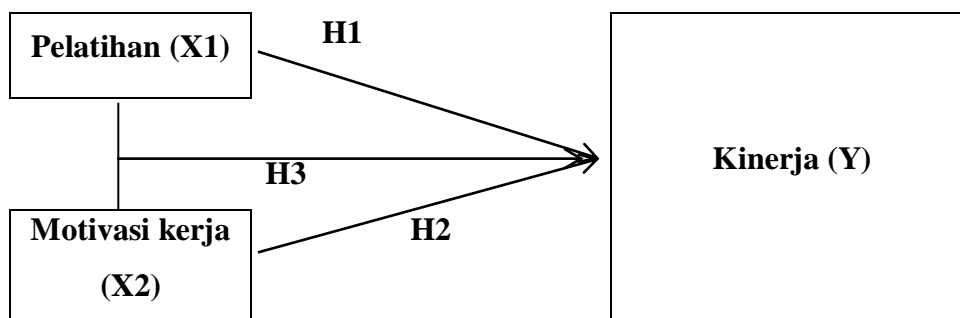
dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2013, hal 2).

#### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau
2. Motivasi terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.
3. Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Pekerja TKJP Marine Baubau.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja TKJP Marine Baubau.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pekerja TKJP Marine Baubau.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pertamina TBBM Baubau yang berlokasi di jalan Dayanu Ikhsanuddin KM.8 Kelurahan Sulaa, Kota Baubau, Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dimulai sejak April sampai dengan Mei 2020.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yang membahas pengaruh antara dua atau lebih variable x terhadap variable y (Sugiyono, 2010, hal. 36). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja TKJP Marine Baubau yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer, yang mana data diperoleh melalui dengan cara melakukan wawancara dan memberikan angket (kuesioner).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X 1
X1.1 Pearson Correlation	1	.897**	.370*	.406*	.643**	.373*	.771**
Sig. (2-tailed)		.000	.041	.023	.000	.039	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
X1.2 Pearson Correlation	.897**	1	.467**	.513**	.603**	.497**	.827**
Sig. (2-tailed)	.000		.008	.003	.000	.004	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
X1.3 Pearson Correlation	.370*	.467**	1	.628**	.592**	.823**	.785**
Sig. (2-tailed)	.041	.008		.000	.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
X1.4 Pearson Correlation	.406*	.513**	.628**	1	.745**	.801**	.823**
Sig. (2-tailed)	.023	.003	.000		.000	.000	.000
N	31	31	31	31	31	31	31
X1.5 Pearson Correlation	.643**	.603**	.592**	.745**	1	.633**	.860**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	31	31	31	31	31	31	31
X1.6	Pearson Correlation	.373*	.497**	.823**	.801**	.633**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.039	.004	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total_ X1	Pearson Correlation	.771**	.827**	.785**	.823**	.860**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa semua instrument pertanyaan yang mengukur variabel pelatihan menunjukkan nilai yang melebihi r tabel (0.355). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang  $< 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 2. . Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	1	.402*	.224	.386*	.441*	.483**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.025	.227	.032	.013	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.2	.402*	1	.800**	.678**	.632**	.528**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.3	.224	.800**	1	.767**	.627**	.542**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.227	.000	.000	.000	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.4	.386*	.678**	.767**	1	.805**	.843**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31

	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.441*	.632**	.627**	.805**	1	.834**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	.483**	.528**	.542**	.843**	.834**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.002	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total_X2	Pearson Correlation	.610**	.801**	.787**	.913**	.899**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output diatas, dapat dilihat bahwa semua instrumen pertanyaan yang mengukur variabel motivasi kerja menunjukkan nilai yang melebihi nilai r tabel (0.355). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang  $< 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pekerja (Y)

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y	
Y.1	Pearson Correlation	1	.669**	.897**	.877**	.364*	.802**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.044	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.2	Pearson Correlation	.669**	1	.616**	.753**	.364*	.652**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.044	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31

Y.3	Pearson Correlation	.897**	.616**	1	.843**	.495**	.894**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.4	Pearson Correlation	.877**	.753**	.843**	1	.342	.824**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.060	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.5	Pearson Correlation	.364*	.364*	.495**	.342	1	.500**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.044	.044	.005	.060		.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Y.6	Pearson Correlation	.802**	.652**	.894**	.824**	.500**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Total_Y	Pearson Correlation	.892**	.791**	.925**	.898**	.652**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa semua instrumen pertanyaan yang mengukur variabel kinerja pekerja TKJP Marine Baubau menunjukkan nilai yang melebihi nilai r tabel (0.355). Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang  $< 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pekerja TKJP Marine Baubau dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	6

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0.898 yang lebih besar dari nilai r tabel (0.355) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel pelatihan adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0.894 yang lebih besar dari nilai r tabel (0.355) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel motivasi kerja adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pekerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai nilai koefisien alpha sebesar 0.902 yang lebih besar dari nilai r tabel (0.355) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pertanyaan untuk variabel kinerja pekerja TKJP Marine Baubau adalah reliabel atau konsisten.



### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53874460
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.086
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar daripada 0.05. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas (Santoso, 2002, hal. 206).

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.506	4.402		.569	.574		
	Total_X2	.561	.179	.528	3.135	.004	.588	1.700
	Total_X1	.329	.207	.268	1.588	.123	.588	1.700

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2020

Berdasarkan output spss di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel pelatihan dan variabel motivasi sama-sama bernilai 0.588 yang artinya nilainya lebih tinggi daripada 0,10. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai VIF kedua variabel yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.173	2.872		-.060	.952		
	Total_X2	-.121	.117	-.246	-1.033	.310	.588	1.700
	Total_X1	.192	.135	.338	1.419	.167	.588	1.700

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data Diolah Menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*

Dari output di atas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai signifikansi pada variabel pelatihan dan variabel motivasi lebih besar dari 0.05. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Persamaan Garis Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Persamaan Garis Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.506	4.402		.569	.574		
	Total_X2	.561	.179	.528	3.135	.004	.588	1.700
	Total_X1	.329	.207	.268	1.588	.123	.588	1.700

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*

Berdasarkan output di atas dapat diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$\text{Total}_Y = 2.506 + 0.329 \text{ Total}_X1 + 0.561 \text{ Total}_X2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui beberapa analisis, yaitu:

- 2.506 merupakan nilai konstanta yang menjelaskan jika nilai variabel pelatihan (Total\_X1) dan motivasi kerja (Total\_X2) tetap maka nilai kinerja pekerja TKJP Marine Baubau (Total\_Y) akan bernilai sebesar 2.506
- Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.329 yang berarti jika nilai pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pekerja TKJP Marine Baubau akan meningkat sebesar 0.329 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap.
- Demikian juga dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.561 yang berarti jika nilai motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja pekerja TKJP Marine Baubau akan meningkat sebesar 0.561 satuan dengan asumsi variabel pelatihan tetap.

b. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 <sup>a</sup>	.532	.499	2.628	1.706

a. Predictors: (Constant), Total\_X1, Total\_X2

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.730 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Adapun nilai  $R^2$  dari hasil output di atas adalah sebesar 0.532 atau 53.2 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53.20 persen variasi dari variabel kinerja pekerja TKJP Marine Baubau dijelaskan secara bersama-sama melalui variabel pelatihan dan motivasi kerja. Adapun sisanya yang sebesar 46.80 persen dijelaskan melalui variabel-variabel lain di luar persamaan regresi.

## c. Uji F Simultan

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.063	2	110.031	15.934	.000 <sup>b</sup>
Residual	193.357	28	6.906		
Total	413.419	30			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Data Diolah Menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 yang artinya variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine

Baubau. Adapun jika membandingkan melalui F hitung dan F tabel, hasil F hitung yang diperoleh berdasarkan output di atas sebesar 15.934, sedangkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5 persen adalah 3.30. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung > nilai F tabel sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.

d. Uji-t Parsial

Tabel 13. Hasil Uji-t Parsial

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.506	4.402		.569	.574		
Total_X2	.561	.179	.528	3.135	.004	.588	1.700
Total_X1	.329	.207	.268	1.588	.123	.588	1.700

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Diolah Menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 22*

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel pelatihan > 0.05 yang artinya variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Adapun jika membandingkan melalui t hitung dan t tabel, hasil t hitung variabel pelatihan yang diperoleh berdasarkan output di atas sebesar 1.588, sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5 persen adalah 2.039. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung < nilai t tabel sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.

Pada variabel motivasi kerja dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja < 0.05 yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Adapun jika membandingkan melalui t hitung dan t tabel, hasil t

hitung variabel motivasi kerja yang diperoleh berdasarkan output di atas sebesar 3.135, sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5 persen adalah 2.039. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.

## KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan ini untuk melihat seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja TKJP MARINE Baubau. Dari hasil uji hipotesis terlihat bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.730. Adapun nilai  $R^2$  adalah sebesar 0.532 atau 53.2 persen. Adapun jika membandingkan melalui F hitung dan F tabel, diperoleh nilai F hitung 15.934 > nilai F tabel 3.30, sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau.

Untuk variabel pelatihan > 0.05 yang artinya variabel pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Hasil t hitung variabel pelatihan diperoleh sebesar 1.588, sedangkan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5 persen adalah 2.039. Untuk variabel motivasi kerja < 0.05 yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pekerja TKJP Marine Baubau. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.135 > nilai t tabel 2.039.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo; Sutanto.Eddy. (2013). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. *Agora Vol.1, No.3*, pp 12-25
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: PT Bumi Aksara
- Notoatmojo (2009). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Prayogi, Andi; Nursidin.M; (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, pp.216-222
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Santoso, S. (2002). *Menguasai Statistik Dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Penerbit: Alfabeta
- Tuhumena, Fernanda; Kojo, Christoffel & Fredrik, G. Worang (2017). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO. *Jurnal EMBA*. Vol 5 No.2, Juni 2017, pp 2124-2133.