

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

¹Belsianus Bateron ²Nur Widyawati ³Gugus Wijonarko ⁴Meyti Hanna Ester Kalangi

Email : ¹belsianusbateron@gmail.com ²nur.widyawati@stiamak.ac.id

³gugus.wijonarko@stiamak.ac.id ⁴meytihanna@gmail.com

Abstrak

Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas II REO Flores adalah kantor pemerintah yang bergerak di bidang jasa sehingga membutuhkan keahlian karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

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

Kata Kunci : Kemampuan, Kinerja, Motivasi, Pelatihan

Abstract

REO Flores Class II Port Management Unit is a government office that operates in the service sector so it requires employee expertise. Factors that influence employee performance are training, ability and work motivation. This research uses multiple linear regression analysis methods.

The results of this research are: There is an influence of training on employee performance in the Class II REO Flores Organizing Unit. This means that if training is increased, employee performance will increase. There is an influence of ability on employee performance in the Class II REO Flores Organizing Unit. This means that if capabilities are further improved, employee performance will increase. There is an influence of work motivation on employee performance in the Class II REO Flores Organizing Unit. This means that if work motivation is increased, employee performance will increase. There is a simultaneous influence of training, ability and work motivation on employee performance in the Class II REO Flores Organizing Unit. This means that if training, abilities and work motivation are improved together, employee performance will increase.

Keywords: Ability, Performance, Motivation, Training

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan Perusahaan adalah organisasi yang dijalankan oleh banyak orang untuk mencapai tujuannya, orang tersebut ialah karyawan dan pimpinan. Peranan penting yang mendukung aset berhasilnya suatu perusahaan yakni sumber dayanya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ialah karyawan

yang bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan ialah aset paling penting di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya selama bekerja. Hasil kinerja karyawan sendiri tergantung pada motivasi pada masing – masing karyawan.

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

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

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

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

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni

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

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

C. Kajian Teoritis

1. Pelatihan

Pelatihan ialah salah satu kegiatan yang diperuntukan untuk karyawan yang dimana mereka akan mendapatkan atau mempelajari pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakannya semasa ia bekerja sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. (Sutrisno, 2020). Indikator pelatihan diantaranya :

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

2. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) yang dimiliki seseorang merupakan hasil cerminan dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan. Banyak hambatan dari perusahaan yang diakibatkan sebenarnya banyak karyawan yang berniat bekerja atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya namun kemampuan yang dimilikinya masing kurang. (Hasibuan, 2019). Indikator kemampuan yakni :

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

3. Motivasi Kerja

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

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

4. Kinerja Karyawan

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

- a. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- b. Kuantitas Kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.
- c. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2020)

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

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

Variabel	Indikator	Ukuran
		jawab terhadap tugas yang diberikan

Sumber : Para Ahli

B. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi

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

2. Kuesioner

Kuesioner ialah kumpulan dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Angket yang dibuat menggunakan metode skala likert. Skala Likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1) – Sangat Setuju (5)

3. Wawancara

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

4. Studi Literatur

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

C. Teknik Analisis Data

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

Dengan menggunakan analisis regresi berganda maka formula yang didapatkan yakni :

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

Keterangan :

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

α = Konstanta

X_1 = variable Pelatihan

X_2 = variable Kemampuan

X_3 = variable Motivasi Kerja

β_1 = Koefisien regresi variable pelatihan

β_2 = Koefisien regresi variable kemampuan

β_3 = Koefisien regresi variable motivasi kerja

e = eror

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

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

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

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

Sumber : Data Primer (2024)

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

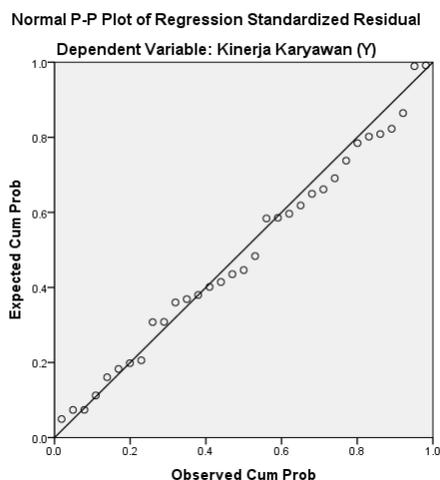
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Pelatihan (X1)	0,779	RELIABEL
Kemampuan (X2)	0,812	RELIABEL
Motivasi Kerja (X3)	0,719	RELIABEL
Kinerja karyawan (Y)	0,842	RELIABEL

Sumber : Data Primer (2024)

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

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

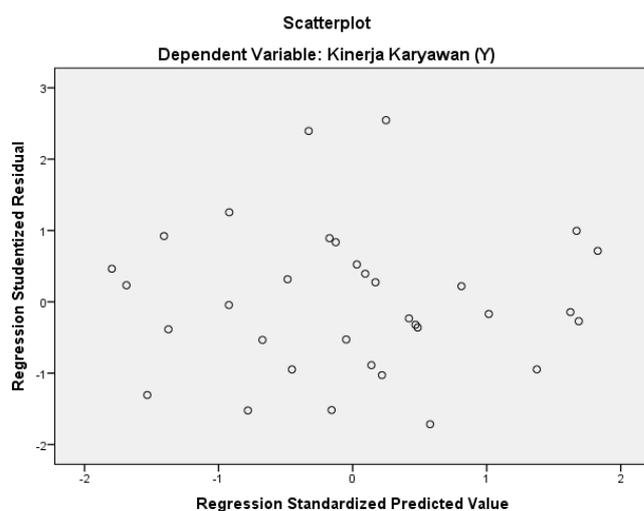


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer (2024)

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

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer (2024)

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

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

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

4. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

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

Sumber : Data Primer (2024)

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

C. Hasil Uji Regresi

Tabel 5 Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas didapatkan formula yakni :

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

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

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

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

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

D. Hasil Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data Primer (2024)

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

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

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

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

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

E. Hasil Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

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

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

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

Berdasarkan tabel diatas pada variabel pelatihan nilai thitung $3,490 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Pada variabel kemampuan nilai thitung $2,872 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,03 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Pada variabel motivasi kerja nilai thitung $4,898 > 2,045$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima.

F. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer (2024)

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

G. Pembahasan

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hubungan Pelatihan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung $5,984 > 2,92$ dan nilai Sig. $0,00 < 0,05$. Maka Hipotesis Keempat diterima sehingga dinyatakan pelatihan, kemampuan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhelivia (2020) bahwa kemampuan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan di PT. Osi Electronics. Dengan variabel yang berpengaruh dominan yakni variabel motivasi kerja sebesar 70,1%.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

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

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

B. Saran

Adapun saran yang peneliti sarankan yakni :

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

Daftar Referensi

- Arianty, Nel. (2018). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal FEB ISN : 019281/CE
- Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo (ed.)).
- Lestari. (2022). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2 2019
- Maharani, Alfanika. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga*. Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.
- Noor, J. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana. 1–23.
- Putri, Sri Andika. (2021). Pendidikan, Ketrampilan, Kemampuan Dan Keaktifan Karyawan – a. Vol 15 No 1 (2024): Januari 2024
- Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Sabilalo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siagian. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. AGORA Vol. 5, No. 3.
- Sihotang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D Aplhabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widyawati, Nur. M. (2019). *Keterampilan Operator dan Keandalan Alat Rubber Tyre Gantry (RTG) Terhadap Produktivitas Kerja*. Jurnal Baruna Horizon Vol. 1 2018
- Yuliara, I. M. (2019). *Regresi linier berganda*. Journal Article, 1–6.
<http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>
- Yuloniar. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*