

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.OCEANERING BATAM

Denny Panggabean dan Rahman Hasibuan
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

Abstrak

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudra Oceaneering yang berjumlah 41 orang. Karena jumlah karyawan kurang dari 100 orang maka penulis mengambil sampel dengan mengikutkan seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Adapun tiga variabel yang dikaji dalam pengumpulan penelitian ini yaitu: Pelatihan, Motivasi dan Kinerja karyawan. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *questioner* (angket). Data yang digunakan dianalisis menggunakan uji regresi berganda dengan bantuan program computer *SPSS for Windows Release 19.00*. hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_1) sebesar 1,470 dan motivasi (X_2) 8,260, yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,021. Berdasarkan uji F atau uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 49,133 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. variabel pelatihan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengaruh, Program Pelatihan, Pemberian Motivasi, Meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Samudra Oceaneering Batam.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja bagi suatu perusahaan atau organisasi merupakan aktivitas yang paling penting dilakukan, dimana hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan dimana tenagana kerja tersebut bekerja. Karena menurut

Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso (1999) Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaan.

Dengan pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka iya akan lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan. Kegunaan pelatihan sangat diharapkan sekali. Apa lagi bagi para karyawan yang baru masuk karena mereka belum mengetahui pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagi karyawan lama berguna dalam menguasai masalah dengan pemecah masalah sehingga pekerjaan dengan cepat terselesaikan sesuai keinginan pimpinan.

PT.Oceaneering memberikan pelatihan kepada karyawannya. Manfaat pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru banyak sekali diantaranya membantu karyawan tersebut dalam memulai tugasnya sehari-hari agar didalam melaksanakan pekerjaannya nanti tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang nantinya akan berdampak negatif pada perusahaan. Bagi karyawan lama manfaat pelatihan tersebut adalah untuk menambah wawasan pengetahuan karyawan dan juga bermanfaat untuk menambah gairah kerja kepada karyawan minimal karyawan tidak jenuh melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

Meningkatnya pentingnya pelatihan bagi perusahaan maka sudah seharusnya setiap perusahaan mengadakan karyawan melalui pelatihan secara sempurna. Hal ini selain dapat mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik

dan benar, juga agar karyawan tersebut dapat mengikuti adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan diterapkan di perusahaan. Dengan demikian karena meningkatnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan setiap karyawan maka akan tercapai pula peningkatan kualitas kerja yang pada akhirnya akan mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Masalah-masalah yang terlihat dari PT.Oceaneering di antaranya adalah belum optimalnya keahlian dan keterampilan yang di berikan karyawan dalam pelaksanaan sistem kerja serta produktivitas kerja sebagai karyawan di rasakan pihak manajemen perusahaan belum memenuhi standard yang diinginkan, sehingga diperlukan adanya pelatihan dan pemberian motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan karywan. Dimana motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan giat dan sungguh- sungguh bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan berbagai sarananya, apabila semua komponen dan organisasi berupaya menunjukkan dan menampilkan kerja yang optimal termasuk peningkatan produksi kerja.

Tujuan utama produktivitas kerja adalah agar pegawai di tingkat bawah maupun ditingkat puncak mampu menjadi pegawai yang efesien, efektif, produktif

dan beribawa serta inovatif dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan dilandasi semangat dan pengabdian pada masyarakat, bangsa dan Negara.

Namun masalah yang timbul saat karyawan/ staf pada organisai yang sebenarnya memiliki potensi yang baik dalam mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan padanya tetapi tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Disini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja tidak dapat berhasil bila karywan dalam mengerjakan tugasnya tidak professional serta bersungguh-sungguh.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Dengan demikian penulis menulis skripsi dengan judul “PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN DAN PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.OCEANERING BATAM”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah program penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam?
2. Apakah pemberian motivasi kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam?

3. Apakah program pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Oceaneering Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan suatu keharusan yang mutlak didalam menghadapi tugas baik masa sekarang maupun masa yang akan datang, keharusan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik baik dari organisasi, para karyawan, maupun bagi pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti kesemuanya menuju pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan (Sunarto & Sahedhy, 2003) sebagai berikut:

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja :

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
- c. Mengurangi waktu belajar.
- d. Memecahkan permasalahan operasional.
- e. Promosi karyawan.
- f. Orientasi karyawan terhadap organisasi.

- g. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Disamping tujuan pelatihan juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan- kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pengertian Motivasi

Motivasi Berasal dari kata Latin yaitu “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala dan upayanya. Motivasi merupakan proses pemberian motif (Penggerak bekerja) kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi secara efisiensi. Danim (2004 :15), mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai sesuatu kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Dengan demikian motivasi mengandung unsur tujuan, kekuatan dalam diri individu, dan keuntungan. Menurut Rivai (2004: 102), bahwa motivasi merupakan sebagai dorongan yang ada pada diri seseorang untuk bertingkah laku mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara berusaha menimbulkan kebutuhan tertentu pada dirinya, agar tingkah laku mereka tertuju kepada tujuan yang dihendaki. Mangkunegara (2006 : 62), mengemukakan Bahwa kondisi yang membangkitkan, mengarahkan . dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan Hendri Simamora (2000 : 21), Pengertian motivasi menurutnya adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dihendaki.

Teori tentang Kinerja

1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis (2009) mengemukakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Mangkunegara (2005) menyatakan, “ kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Oceaneering, Unit 608 Bintang Industrial Park2, Tanjung Uncang Batam. Waktu penelitian pada bulan Maret 2013 sampai dengan Juni 2013.

3.2 Definisi Operasional

Definisi oprasional dari variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen (X1) : Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan ketrampilan dan kemajuan kerja seseorang atau karyawan atau sekelompok orang. (Mulia, 2000: 72)

b. Variabel Independen (X2) : Motivasi

Motivasi adalah suatu istilah yang sifatnya luas dan digunakan untuk mengaktifkan dan member kekuatan pada organism dan mengarahkan tingkah laku organism mencapai tujuan (Whittaker, 2000:61)

c. Variabel Dependen (Y): Kinerja

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standard perusahaan yang telah ditentukan terlebih dahulu (Soeprihanto, 2001:7)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Arikunti (2003: 108) memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan Sugiono (2007: 57) memberikan populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Oceaneering Batam yang berjumlah 41 orang.

1.3.2 Sampel

Ridwan (2007: 56) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampling jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2001). Menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

1.5. Kerangka Pemikiran

Program pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya berpengaruh pula terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 3.1: Kerangka Pemikiran Pelatihan dan Pemberian motivasi untuk Prestasi Kerja Karyawan



Sumber: Oemar (2000:35) dan Soeprihanto (2001:95)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.2 Hasil Instrumen Data Pengujian

5.2.1 Uji Validitas

Dengan taraf signifikan 0.05 % atau 5 % dengan tanda (*), maknanya adalah terdapat hubungan yang signifikan. Bila taraf signifikan 0.01 atau 1% dengan tanda (**), hal itu bermakna terdapat hubungan yang sangat signifikan. Tampilan besaran kolerasi yang diberi tanda negative (-) dan bila ditemukan signifikan atau sangat signifikan, berarti terdapat hubungan berkebalikan. Data diolah dengan menggunakan program SPSS 19.0 yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Uji Kolerasi untuk Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 5.6 Hasil Uji kolerasi antara Indikator X_1 dengan Skor Total X_1

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
X1.1 dengan skor total	0,090	Valid
X1.2 dengan skor total	-, 025	Valid
X1.3 dengan skor total	0,185	Valid
X1.4 dengan skor total	0,073	Valid
X1.5 dengan skor total	0,137	Valid
X1.6 dengan skor total	0,267	Valid

X1.7 dengan skor total	-,126	Valid
X1.8 dengan skor total	-,246	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.1) adalah 0,090. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,090 > 0,05$.
2. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.2) adalah -, 025. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedua adalah menunjukkan hubungan yang berkebalikan. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar -, 025 > 0,05.
3. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.3) adalah 0,185. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketiga adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,185 > 0,05$.
4. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.4) adalah 0,073. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keempat adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,073 > 0,05$.
5. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.5) adalah 0,137. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,137 > 0,05$.

6. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.6) adalah 0,267. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keenam adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,267 > 0,05$.
7. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.7) adalah -,126. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketujuh adalah menunjukkan hubungan yang berkebalikan. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $-,126 > 0,05$.
8. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X1.8) adalah -,246. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedelapan adalah menunjukkan hubungan yang berkebalikan. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $-,246 > 0,05$.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien korelasi (*Pearson correlation*) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pertama (X_1) adalah Valid.

2. Uji Kolerasi untuk Variabel Motivasi Pemimpin (X_2)

Tabel 5.7 Hasil Uji kolerasi antara Indikator X_2 dengan Skor Total X_2

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
X2.1 dengan skor total	0,110	Valid
X2.2 dengan skor total	0,124	Valid
X2.3 dengan skor total	0,062	Valid

X2.4 dengan skor total	0,194	Valid
X2.5 dengan skor total	0,095	Valid
X2.6 dengan skor total	0,444	Valid
X2.7 dengan skor total	0,152	Valid
X2.8 dengan skor total	0,241	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.1) adalah 0,110. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan pertama adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,110 > 0,05$.
2. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.2) adalah 0,124. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedua adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,124 > 0,05$.
3. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.3) adalah 0,062. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketiga adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,062 > 0,05$.
4. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.4) adalah 0,194. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keempat adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,194 > 0,05$.

5. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.5) adalah 0,095. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kelima adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,09 > 0,05$.
6. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.6) adalah 0,444. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan keenam adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,444 > 0,05$.
7. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.7) adalah 0,152. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan ketujuh adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,152 > 0,05$.
8. Nilai kolerasi untuk butir pertanyaan (X2.8) adalah 0,241. Sesuai dengan kreteria sebelumnya, item instrumen untuk pertanyaan kedelapan adalah Valid. Karena untuk kolerasi sebelumnya sebesar $0,241 > 0,05$.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien korealasi (*Pearson correlation*) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pertama (X₂) adalah Valid.

3. Uji Kolerasi untuk Variabel Motivasi Pemimpin (Y)

Tabel 5.8 Hasil Uji kolerasi antara Indikator Y dengan Skor Total Y

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
Y.1 dengan skor total	0,272	Valid
Y.2 dengan skor total	0,529	Valid

Y.3 dengan skor total	0,451	Valid
Y.4 dengan skor total	0,446	Valid
Y.5 dengan skor total	0,275	Valid
Y.6 dengan skor total	0,320	Valid
Y.7 dengan skor total	0,244	Valid
Y.8 dengan skor total	0,352	Valid
Y.9 dengan skor total	0,370	Valid
Y.10 dengan skor total	0,305	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

5.2.2 Uji Reabilitas

Hasil analisis uji reabilitas menggunakan teknik uji cronbach's alpha. Kuesioner dapat dikatakan reabile jika mempunyai alpha > 0,3. Dalam penelitian ini alpa menunjukkan nilai > 0,3 (0,354) sehingga disimpulkan bahwa variabel- variabel tersebut reliabel

Tabel 5.9 : Uji Reabilitas Variabel Pelatihan, Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,339	,354	26

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

1. Uji Reabilitas untuk Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel 5.10 Hasil Uji kolerasi antara Indikator X_1 dengan Skor Total X_1

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
X1.1 dengan skor total	0,527	Valid
X1.2 dengan skor total	0,773	Valid
X1.3 dengan skor total	0,520	Valid
X1.4 dengan skor total	0,732	Valid
X1.5 dengan skor total	0,596	Valid
X1.6 dengan skor total	0,560	Valid
X1.7 dengan skor total	0,548	Valid
X1.8 dengan skor total	0,849	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah 0,527. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,527 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah 0,773. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,773 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data

hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah 0,520. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,520 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah 0,732. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,732 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah 0,596. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,596 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 5 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah 0,560. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,560 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 6 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah 0,548. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,548 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data

hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 7 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah 0,849. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,849 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 8 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas yang baik

2. Uji Reabilitas untuk Variabel Motivasi Pemimpin (X₂)

Tabel 5.11 Hasil Uji kolerasi antara Indikator X₂ dengan Skor Total X₂

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
X2.1 dengan skor total	0,501	Valid
X2.2 dengan skor total	0,475	Valid
X2.3 dengan skor total	0,603	Valid
X2.4 dengan skor total	0,520	Valid
X2.5 dengan skor total	0,599	Valid
X2.6 dengan skor total	0,588	Valid
X2.7 dengan skor total	0,654	Valid
X2.8 dengan skor total	0,807	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah 0,501. Sesuai dengan kreteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,501 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah 0,475. Sesuai dengan kreteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,475 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah 0,603. Sesuai dengan kreteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,603 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah 0,520. Sesuai dengan kreteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,520 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah 0,599. Sesuai dengan kreteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,599 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 5 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah 0,588. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,588 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 6 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah 0,654. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,654 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 7 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah 0,807. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,807 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 8 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas yang baik

3. Uji Reabilitas untuk Variabel kinerja (Y)

Tabel 5.12 Hasil Uji kolerasi antara Indikator Y dengan Skor Total Y

Kolerasi Antara	Nilai Kolerasi	Ket
Y.1 dengan skor total	0,688	Valid
Y.2 dengan skor total	0,581	Valid

Y.3 dengan skor total	0,748	Valid
Y.4 dengan skor total	0,652	Valid
Y.5 dengan skor total	0,592	Valid
Y.6 dengan skor total	0,483	Valid
Y.7 dengan skor total	0,419	Valid
Y.8 dengan skor total	0,700	Valid
Y.9 dengan skor total	0,578	Valid
Y.10 dengan skor total	0,735	Valid

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 1 adalah 0,688. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,688 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 1 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
2. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 2 adalah 0,581. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,581 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 2 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
3. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 3 adalah 0,748. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,748 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data

hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 3 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

4. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 4 adalah 0,652. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,652 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 4 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
5. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 5 adalah 0,592. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,592 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 5 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
6. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 6 adalah 0,483. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,483 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 6 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
7. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 7 adalah 0,483. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,483 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 7 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.
8. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 8 adalah 0,700. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,700 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data

hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 8 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

9. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 9 adalah 0,578. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,578 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 9 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

10. Nilai koefisien alpha untuk pertanyaan 10 adalah 0,735. Sesuai dengan kriteria, nilai koefisien alpha sebesar 0,735 tersebut sudah lebih besar dari 0,3. Maka data hasil angket (questioner) untuk pertanyaan 10 dapat dipercaya atau sudah memiliki tingkat reabilitas yang baik.

Berdasarkan pernyataan diatas terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dia variabel bebas (X) atau lebih terhadap suatu variabel terikat (Y)

Tabel 5.13: Hasil Uji Regresi Liener Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.306	.554		2.358	.024		
	PELATIHAN	.142	.083	.147	1.710	.095	.995	1.006
	MOTIVASI	.843	.088	.826	9.611	.000	.995	1.006

Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Dengan hasil pengolahan data dengan SPSS tabel 5.13 didapatkan bahwa koefisien arah regresi (b_1) sebesar 0,142 dan (b_2) sebesar 0,843. Konstanta (a) sebesar 1,306. Sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 1,306 + 0,142X_1 + 0,843X_2$$

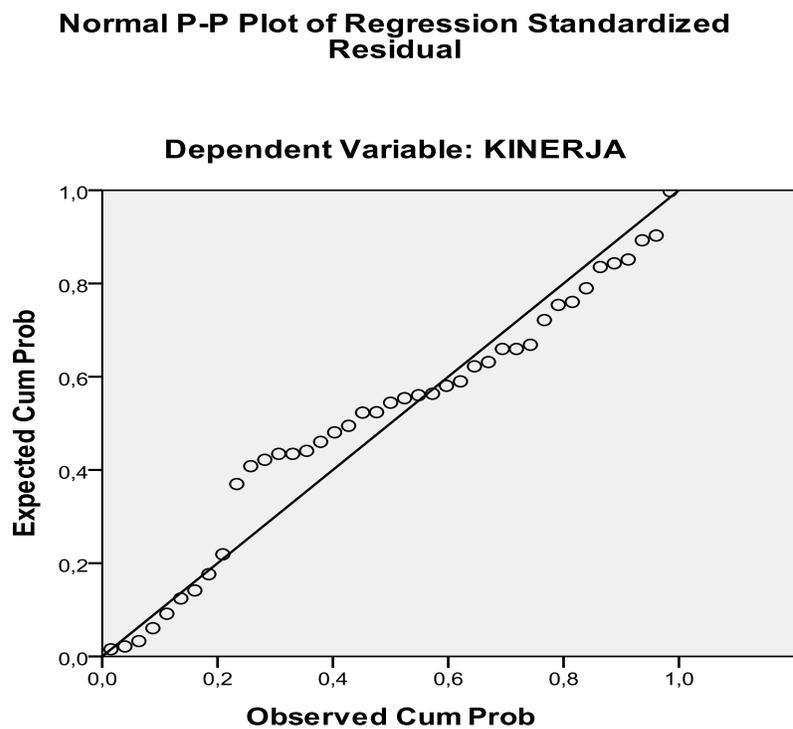
- Koefisien regresi $X_1 = 0,142$. Artinya apabila pelatihan meningkat 1 skor maka kinerja akan meningkat sebesar 0,142 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.
- Koefisien regresi $X_2 = 0,843$. Artinya apabila pelatihan meningkat 1 skor maka kinerja akan meningkat sebesar 0,843 skor dengan asumsi variabel lainnya tetap atau nol.

- c. Nilai konstanta sebesar 1,306. Artinya kinerja PT. Samudra Oceaneering tanpa pelatihan dan motivasi pemimpin telah ada koefisien sebesar 1,306.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 5.1. Hasil Uji Normalitas Data



Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Dari hasil gambar 5.1 dapat diketahui bahwa sebaran data (plot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat nilai *variance Inflation Faktor (VIF)* dan *Tolerance Value (nilai toleransi)*. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (Ghozaly, 2006:92). Perhitungan pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.14 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.306	.554		2.358	.024			
	PELATIHAN	.142	.083	.147	1.710	.095	.995	1.006	
	MOTIVASI	.843	.088	.826	9.611	.000	.995	1.006	

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Dari hasil pengujian pada tabel 5.14, dapat ditunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi (*tolerance value*) $0,995 > 0,1$ dan memiliki nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* $1,006 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Autokolerasi (Durbin Watson)

Untuk menguji ada atau tidaknya otokolerasi, dilakukan dengan pengujian Durbin – Watson. Adapun hasil dari pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.849 ^a	.721	.706	.17056	.721	49.133	2	38	.000	2.245

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Dari tabel 5.15 diatas, didapatkan nilai Durbin Watson sebesar 2,245. Karena nilai DW adalah diantara 1,5 – 2,5 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat gejala otokorelasi.

d. Uji Heteroskedastitas LM tes

Menurut Gunawan Sudarmanto (2005: 147) uji heteroskedastitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolute sama atau tidaknya heteroskedastitas, disini digunakan metode *Lagrange Multipler (LM Test)*. Uji ini dapat diperoleh melalui SPSS pada R^2 setelah mengkuadratkan nilai *residual* dan *predicted*. Jika nilai LM lebih kecil dari 9,2 maka tidak terjadi heteroskedastitas.

Tabel 5.16 : Uji Heteroskedastitas LM

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,049 ^a	,002	-,023	,04786

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Predicted Value

b. Dependent Variable: res_kua

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,002. Maka perhitungan nilai Lagrange Multiplier (LM) adalah sebagai berikut:

$$LM (R^2 \times N) = 0,002 \times 41$$

$$LM = 0,082$$

Dari hasil perhitungan diatas, memperlihatkan bahwa nilai LM adalah sebesar $0,082 < 9,2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji ini tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

5.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji T-tes

Uji statistik uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual, menerangkan variabel terikat (Setiaji, 2004: 13). Jadi uji t atau uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara individu terhadap variabel Y. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan

keyakinan adalah 95%. Pengujian ini menggunakan uji dua pihak atau two tail test (Sugiyono, 2009 : 247), yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak apabila statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$
- b. H_0 diterima apabila statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel 5.17: Hasil Uji Hipotesis secara persial

Model	t_{hitung}	R Square
Pelatihan	1,710	0,403
Motivasi	9,611	0,700

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Tabel 5.17. diatas memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,171 dan Motivasi (X_2) sebesar 0,961. Selanjutnya harga t tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n - 1$ ($41 - 1 = 40$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Bila $dk = 40$ dan $\alpha = 5\%$, maka harga t_{tabel} untuk uji dua pihak adalah 2,021. Hal ini berarti H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) terbukti karena, $t_{hitung} 1,710 < t_{tabel} 2,021$ dan Motivasi Pemimpin (X_2) terhadap Kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan karena $t_{hitung} 9,611 < t_{tabel} 2,021$.

Penjelasan tersebut menunjukkan pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,403. Sedangkan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,700. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel pelatihan (X1) berpengaruh sebesar 40%. Sedangkan terhadap Motivasi pemimpin (X2) sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Uji F-tes

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara nyata antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama- sama. Jadi, dalam penelitian ini, uji hipotesis secara simultan ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama- sama terhadap variabel Y dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F < a$ (0,005) kurang dari 5% maka H_a diterima
- b. Jika nilai $F > a$ (0,005) kurang dari 5% maka H_a ditolak

Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan $df = (4: 95)$ sebesar 2.45 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain dapat menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Dari tabel 5.18 di dapatkan nilai F_{hitung} sebesar 49,133 dengan angka signifikan F sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan persentase sebesar 72,1%.

Tabel 5.18: Hasil Uji Hipotesis secara simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.858	2	1.429	49.133	.000 ^a
	Residual	1.105	38	.029		
	Total	3.964	40			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

3. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5.19 : Hasil Uji Hipotesis secara Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.849 ^a	.721	.706	.17056	.721	49.133	2	38	.000	2.245

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer diolah Mei 2013

Koefisien dereminasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian tabel 5.19, didapat R^2 sebesar 0,721. Ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diolah dengan bantuan program SPSS 19.0 *for windows* . dapat diperoleh kesimpulan tentang pengaruh pelatihan dan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Oceaneering sebagai berikut:

1. Memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,171 dan Motivasi (X_2) sebesar 0,961. Selanjutnya harga t tersebut dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n - 1$ ($41 - 1 = 40$) dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$. Bila $dk = 40$ dan $\alpha = 5\%$, maka harga t_{tabel} untuk uji dua pihak adalah 2,021. Hal ini berarti H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja (Y) terbukti karena, $t_{hitung} 1,710 < t_{tabel} 2,021$ dan Motivasi Pemimpin (X_2) terhadap Kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan karena $t_{hitung} 9,611 < t_{tabel} 2,021$.

Penjelasan tersebut menunjukkan pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,403. Sedangkan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan R Square (R^2) sebesar 0,700. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel pelatihan (X1) berpengaruh sebesar 40%. Sedangkan terhadap Motivasi pemimpin (X2) sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Dari hasil analisis pada uji F_{hitung} sebesar 49,133 dengan angka signifikan F sebesar 0,000 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pelatihan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan persentase sebesar 72,1%.
3. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721. Ini berarti variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi (X2) sebesar 72,1% dan sisanya sebesar 27,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dianjurkan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan pelatihan dan pemberian motivasi yang berperan dalam keberhasilan seseorang baik di lokasi kerja maupun lingkungan sekitar, maka disarankan kepada pihak PT. Samudra Oceaneering

agar memasukkan unsur- unsur pelatihan dan pemberian motivasi dalam menyampaikan sesuatu kepada karyawan tersebut sehingga terjadi proses kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam bekerja di lokasi kerja tersebut.

2. Motivasi sangat penting untuk diterapkan pada PT. Samudra Oceaneering karena sesuai dengan penelitian ini motivasi memiliki nilai penelitian yang tinggi dibandingkan dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan, sehingga kinerja karyawan seseai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kinanti, Anissa quentarina. (2012). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada divisi sumber daya manusia. skripsi. Mangkunegara,

AA Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama.

Robbins, P. S. (2002). Prinsip-Prinsip Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2003). Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan,. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sule, Ernie Tisnawati dkk. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Kencana.
Tajuddin, Sukma juwati. (2012) Pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, skripsi Makassar

Chandra Hadinata, Himawan. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadapkepuasan kerja karyawan.Skripsi. Kebumen, Jawa Tengah.

Sinta Kadek, Dewi. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. Skripsi. Universitas Udayana, Bali - Indonesia