

# KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI PELATIHAN DAN MOTIVASI PADA PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR

MUNAWIR NASIR

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo Km 5. Makassar.

---

## ARTICLE INFO



**Authors Email:**

munawirnasir.hamzah@umi.ac.id

**Keywords:**

Training, Motivation, Employee Performance

**DOI:**

<https://doi.org/10.33096/jmb.v6i2.401>

---

## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and discuss the impact of training and employee performance motivation on PT Industri Kapal Indonesia Makassar. This study recommends that employees develop new skills and abilities at work so that what they know and know now and in the future can help employees understand what they need to do and why they should do it. The sample used in this study were male and female employees, with a total of 64 employees. The data used in this study are primary and secondary data obtained through questionnaires and company documents. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study found that training and incentives together and several training variables and incentives had a positive and significant impact on the performance of the employees of PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero).

---

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membahas dampak pelatihan dan motivasi kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia Makassar. Penelitian ini merekomendasikan agar karyawan mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru di tempat kerja sehingga apa yang mereka ketahui dan ketahui sekarang dan di masa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus melakukannya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pria dan wanita, dengan total 64 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan dokumen perusahaan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan insentif bersamaan dan beberapa pelatihan variabel dan insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero).

---

## PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Dalam Pasal 21 dan 22 UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, karyawan berhak untuk pengembangan kompetensi. Dengan cara ini, pelatihan akan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru dalam pekerjaan, sehingga apa yang mereka ketahui dan kuasai sekarang dan di masa depan dapat membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka harus melakukannya. Motivasi, yang akan memberi karyawan kesempatan untuk membimbing diri mereka sendiri dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Benar-benar mengevaluasi kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (biasanya disebut sebagai evaluasi kinerja atau evaluasi kinerja) untuk melihat seberapa sukses pelatihan itu dan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Sistem evaluasi kinerja karyawan ini adalah hasil kerja karyawan dalam bidang tanggung jawab mereka, yang tentu saja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi pertumbuhan upah, distribusi bonus, promosi, dan penempatan karyawan Di tempat.

Seperti dijelaskan di atas, PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar bergerak dalam industri maritim/perkapalan, yang merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN). Salah satu kegiatan utama adalah bertindak sebagai konsultan, yang melibatkan program pembuatan kapal dan alat apung lainnya dan pekerjaan teknik lainnya (Tohir, 2005). PT India Industries Corporation (Persero) Indonesia mengimplementasikan 18 program pelatihan setiap tahun. Dengan cara ini, karyawan dapat terus dilatih dan dimotivasi, sehingga meningkatkan keterampilan, keterampilan, dan sikap mereka, sehingga memudahkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran, sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Pengetahuan karyawan, keterampilan dan tingkat motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, keterampilan, dan motivasi ini adalah nilai yang harus diinternalisasi oleh semua karyawan sehingga karyawan menyadari bahwa mereka adalah pekerja terampil yang diperlukan untuk pengembangan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, rumusan masalah, dan penelitian sebelumnya, penulis mengajukan hipotesis, yang merupakan kesimpulan sementara dari dampak dua variabel independen terhadap variabel dependen saat menulis hipotesis penelitian ini, sebagai berikut: Kinerja karyawan di PT memiliki dampak positif dan signifikan. Insentif Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (H2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelatihan dan motivasi Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (H3) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Industri Indonesia (Persero) Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini yaitu data Primer

dan Sekunder. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Jalan Galangan No. 31 Makassar 90212. Penelitian ini akan dimulai dari bulan Desember 2018 dan berakhir pada bulan Januari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pria dan wanita di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar berjumlah 181 orang untuk meneliti kinerja karyawan pelaksana di Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan baik pria dan wanita yang berjumlah 64 orang. Metode Pengumpulan Data menggunakan, Angket/Kuesioner, dan dokumentasi perusahaan, jumlah sampel dalam penelitian ini terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Populasi dan Sampel Karyawan Pimpinan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar Tahun 2018**

No.	Bagian	Karyawan Pria	Karyawan Wanita	Jumlah
1.	Pimpinan	2	1	3
2.	Pegawai Tetap	150	20	170
3.	Pegawai Kontrak	2	2	4
4.	Pegawai Magang	2	2	4
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>156</b>	<b>25</b>	<b>181</b>

Sumber: Bagian Sekretaris Perusahaan Kantor Pusat PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar (2018)

Teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data penelitian adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, dan Uji Normalitas). Model persamaan regresi linier berganda. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka dilakukan Uji t (korelasi parsial), Uji F (Uji Simultan), Uji Koefisien (R), Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pemeriksa yang bekerja di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) di Makassar. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 64 eksemplar. Penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan mengantarkan kuesioner ke PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang kemudian diberikan langsung kepada para karyawan. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, deskripsi kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2. Deskripsi Kuesioner Penelitian**

Kuesioner yang disebar	Kuesioner yang tidak kembali	Kuesioner yang kembali	Kuesioner yang gugur	Kuesioner yang dapat diolah
64	0	64	0	64
	0%	100%	0%	

Sumber: Data diolah (2019)

Hasil Uji Asumsi Klasik penelitian ini berdasarkan uji normalitas pada tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai

Kolmogorov-Smimov Z sebesar - dan nilai asymp sig sebesar - atau lebih dari - yang berarti bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

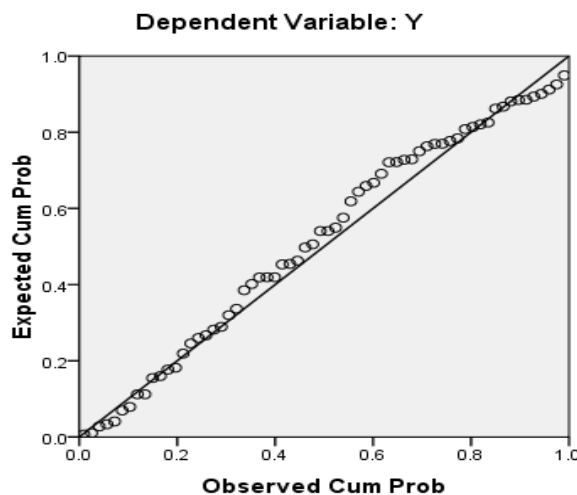
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33638032
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.097
	Positive	.056
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.588

a. Test distribution is Normal.

Sumber: *Data diolah (2019)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis uji normalitas ditunjukkan dalam Gambar 1 sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

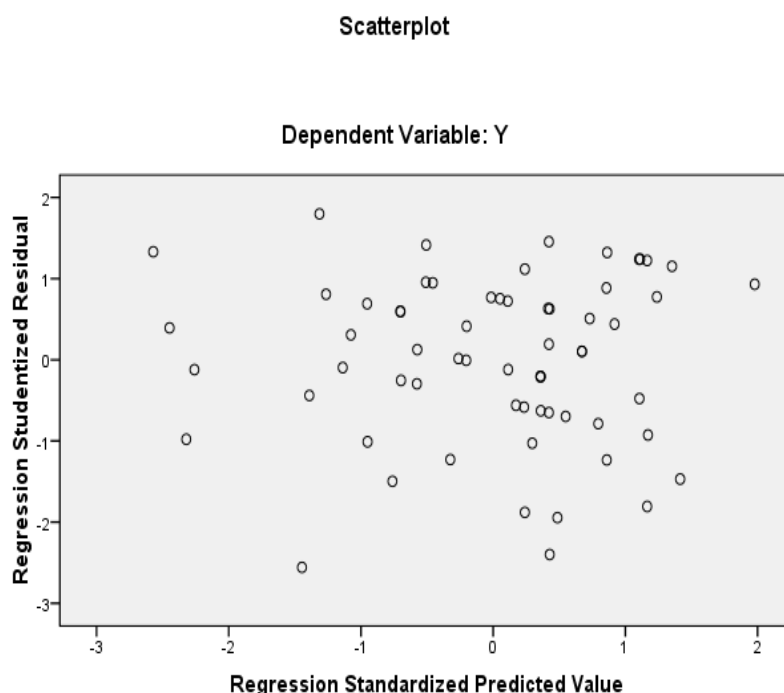


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : *Output SPSS 16.0 for windows (2019)*

Uji Heterokedastisitas, berdasarkan grafik scatterplot ditunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data penelitian tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu jelas, tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi

heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)*

Uji Multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian tersebut, nilai VIF  $\leq 10,00$  dan nilai tolerance  $\geq 0,10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas**

No.	Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
<b>1</b>	Pelatihan ( $X_1$ )	0,991	1,009
<b>2</b>	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,991	1,009

*Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)*

Hasil Analisis Regresi Berganda, Persamaan regresi linear pada tabel 4 menunjukkan bahwa kedua variabel independen penelitian, yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif. Konstanta sebesar 2.312 jika variabel peltihan kerja, motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kerja karyawan akan meningkat sebesar 2.312

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,089  $X_1$ , dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,089  $X_1$ .

Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,392  $X_2$ , dapat diartikan bahwa jika pelatihan kerja meningkat 1 satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.392

X2.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

No.	Variabel Independen	Koefisien regresi	t-hitung	Sig.	korelasi	
					r-parsial	sig
1	X <sub>1</sub>	0,089	0,834	0,408	0,130	.153
2	X <sub>2</sub>	0,392	2,588	0,012	0,323	.005

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)

Uji Koefisien Determinasi R, Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square atau R<sup>2</sup> 0.114 (11,4%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 11,4% dari variasi variabel pelatihan dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 88,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Model Summary <sup>b</sup>			
			Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.338 <sup>a</sup>	.114	.085		.34185	1.948

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)

Uji t (Parsial) berdasarkan hasil hasil pengujian hipotesis, maka perhitungan statistik dari kedua variabel independen, dapat diinterpretasikan hasil uji t untuk variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai thitung sebesar 0,836 < ttabel sebesar 1,67022 dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar 5% yaitu 0.408 < 0.05. Sehubungan dengan itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini, peneliti menerima hasil analisis korelasi bahwa hipotesis pertama diterima. Dan untuk variabel motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai thitung sebesar 2,584 > ttabel sebesar 1,67022 dan tingkat signifikansinya lebih besar dari taraf kepercayaan sebesar 5% yaitu 0.012 < 0.05. Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak. Dalam penelitian ini, peneliti menerima hasil analisis korelasi bahwa hipotesis kedua diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.919	2	.460	3.932	.025 <sup>a</sup>
	Residual	7.129	61	.117		
	Total	8.048	63			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS 16.0 for windows (2019)

Uji F (Simultan), Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara seluruh variabel independen (X1) dengan variabel dependen (Y) yang diteliti. Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Varians) atau F test (lampiran) diperoleh nilai Fhitung sebesar  $3.932 > Ftabel$  sebesar 3,15 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf ketidakpercayaan 5% ( $0,025 < 0,05$ ). Hasil tersebut berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel X1 (pelatihan dan motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Oleh karena itu, hipotesis ketiga dapat diterima.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Oleh karena itu Industri Kapal Indonesia (Persero) menerima hipotesis pertama dari penelitian ini. Nilai positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut penelitian ini dari hasil kuesioner, responden lebih cenderung memberikan jawaban, karena dari efek pelatihan, efek pelatihan adalah membekali pekerja dengan keterampilan khusus atau membantu pekerja meningkatkan pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Untuk mencapai setiap sasaran dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan ditingkatkan, kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pelatihan menurun, kinerja karyawan akan berkurang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora dan Hanry (2004: 274). Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan kegiatan ekonomi, yang dapat membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya secara teratur. Keterampilan organisasi, keterampilan, dan sikap perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan, dan tujuan ini perlu disesuaikan berdasarkan persyaratan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tandaran (2017) yang berjudul "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toarco Jaya In Toraja". Pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan sebagian penting terhadap kinerja karyawan PT. Oleh karena itu Industri Kapal Indonesia (Persero) menerima hipotesis kedua dari penelitian ini. Nilai positif menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin banyak pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T dan nilai signifikansi, dapat diketahui bahwa uji t variabel motivasi adalah 2,244, dan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beberapa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap jumlah



karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero). Ini berarti bahwa jika motivasi ditingkatkan, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika motivasi berkurang, kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (1966: 62). Gaya adalah kekuatan emosional yang penting bagi karya-karya baru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Tandaran (2017) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toarco Jaya di Departemen Produksi Toraja". Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero)***

Berdasarkan penelitian ini, pelatihan karyawan dan motivasi kerja adalah penting dan saling berkelanjutan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah penilaian keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, rencana atau kegiatan, dan oleh karena itu memerlukan pelatihan dan motivasi untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan uji F dan nilai signifikansi, kita dapat mengetahui bahwa jumlah F variabel pelatihan dan motivasi adalah 3,932, dan tingkat signifikansi adalah  $0,025 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif pada kinerja karyawan PT. Industri Perkapalan Indonesia (Persero). Ini berarti bahwa jika pelatihan dan motivasi meningkat, kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya, jika pelatihan dan motivasi menurun, kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan "Dampak Motivasi dan Kompensasi sebelumnya terhadap Kinerja Karyawan PTNA Dira Prima Semarang" yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki dampak yang sama terhadap kinerja karyawan (Y).

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan dan motivasi secara simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel bebas (Pelatihan dan Motivasi) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Sementara nilai R menunjukkan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang tergolong cukup erat. Hasil pengujian secara parsial (uji-T) menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menyarankan agar perlunya perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). memperhatikan proses pelatihan dan motivasi kerja setiap karyawan sehingga dapat berpengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel atau faktor faktor lain yang belum terlihat dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain



## REFERENSI

- Ataunur, Ilman dan Eny Ariyanto. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy tbk. Jurnal telaah bisnis Vol 16 No 2. Program Strata 2 Magister Manajemen. Universitas Mercu Buana Jakarta. Jakarta
- Hendriani, Susi, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Jurnal Vol 5 No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Riau
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- Mahamit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol 1 No 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam ratulangi Manado. Manado
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Semarang
- Margareth, Helga. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhdap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Jakarta
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal EMBA Vol 1 No 3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado
- Puspitasari, Rita. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratam Magelang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Sahanngamu, Patricia M dan Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawn pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA Vol 2 No 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Sari, Rahmila, dkk. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang Makassar. Jurnal Analisis Vol 1 No 1. Fakultas Ekonomi dan Bismis Universitas Hasanuddin. Makassar
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1 No 4. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya
- Siahaan, Elisabeth dan Erni Maria Simatupang. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara Vol 8 No 2. Fakultas Ekonomi Universitas

Sumatera Utara. Medan

- Simamora Henry. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supatmi, Mamik Eko, dkk. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Vol 7 No 1*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Malang
- Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang
- Tandaran, Swarnal Tangke. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Toarco Jaya di Toraja. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal Acta Diurna Vol III No 4*. Manado
- Turere, Verra Nitta. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA Vol 1 No 3*. Fakultas Ekonomi Reguler Sore Universitas Sam Ratulangi Manado. Manado
- Wijaya, Tatnto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora Vol 3 No 2*. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra. Surabaya
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-journal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman.
- <http://www.ikishipyard.co.id>