

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PADA KELOMPOK NELAYAN TUAH LAUT SEPAKAT
DESA SAWANG SELATAN KECAMATAN KUNDUR BARAT
KABUPATEN KARIMUN**

Ripal Rasuan Putra Reformasi, Nurhasanah, Firmansyah Kusasi

Email: ripalrasuanputra@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study aims to explain the effect of Training, Job Competence and Work Motivation on Performance in the Tuah Laut Sepakat Fisherman Group in Sawang Selatan Village, Kundur Barat District, Karimun Regency. The population in the study were 43 fisherman in the Tuah Laut Sepakat Fisherman Group in Sawang South Village, Kundur Barat District, Karimun Regency, the number of samples as many as 43 fisherman. This type of research is quantitative research. The validity and reliability test were performed on the questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially Training (X1), Job Competence (X2), and Work Motivation (X3) had a significant effect on Performance, where all the variables have a significant positive effect on the Performance. F test results obtained calculated F value of 178.128 with F value of table 2.63 identified that the variables Training, Job Competence and Work Motivation on simultaneously have a significant effect on the Performance variable (Y). Based on the coefficient of determination test, about 92.7% of the variable Performance is influenced by the variables Training, Job Competence and Work Motivation. The remaining 7.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords : Training, Job Competence, Work Motivation and Performance.

I. Pendahuluan

Provinsi Kepulauan Riau adalah perairan laut yang mengidentifikasi bahwa potensi sumber daya perikanan dan laut sangat besar. Memiliki luas laut 24.121.530,0 ha (95,79%) dan daratan seluas 1.059.511,0 ha (4,21%) menyimpan potensi pengembangan perikanan budidaya (akuakultur) terutama budidaya laut (marikultur). Salah satunya Tanjungbatu yang memiliki potensi Sumber Daya Alam yang sangat besar dengan segala kekayaan lautnya yang melimpah. Tanjungbatu merupakan salah satu wilayah di Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun yang memiliki potensi Sumber Daya Alam yang baik untuk diolah, termasuk kekayaan lautnya dengan kehidupan biota laut yang masih baik.

Perkembangan dan kemajuan suatu kelompok ataupun organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang ada didalamnya serta membutuhkan ilmu pengetahuan dan kerjasama yang baik dari anggota-

anggotanya agar bisa maju dan semakin berkembang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja didalam suatu kelompok kerja tersebut harus diperhatikan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas serta memajukan kelompok kerjanya agar semakin baik lagi.

Kinerja seseorang atau individu sebagai kelompok nelayan merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin kelompok nelayan ataupun untuk individu itu sendiri. Karena kinerja yang baik sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi agar semakin baik kedepannya. Berbicara tentang kinerja nelayan, ada banyak hal yang bisa mempengaruhinya. Namun, empat di antaranya ialah pelatihan, kompetensi kerja, dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil survei awal diperoleh keterangan dari anggota kelompok nelayan dan ketua kelompok nelayan bahwasanya pelatihan yang diadakan cenderung tidak terarah dengan baik. Umumnya pelatihan yang dilakukan hanya sebatas diskusi, *sharing*, serta memberikan pemahaman yang bahkan sudah diketahui oleh kelompok nelayan itu sendiri ataupun berulang-ulang. Tidak hanya itu pelatihan yang diberikan pun dari pemerintah sendiri baru satu kali, dimana pelatihan cenderung diberikan oleh pihak perusahaan dikarenakan adanya bentuk kerjasama antar kedua belah pihak. Hampir secara keseluruhan pelatihan diberikan oleh perusahaan yang berada pada daerah itu sendiri. Keterlibatan pemerintah dalam pengembangan kelompok nelayan baru satu kali dilaksanakan. Maka dapat menyebabkan kualitas kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan dalam kinerja kelompok nelayan.

Adanya pelatihan yang kurang dalam diri anggota nelayan diyakini mempengaruhi kompetensi kerja dalam menjalankan pekerjaan. Dimana, banyaknya persoalan dan tidak terarah dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga menimbulkan pemahaman akan ilmu pengetahuan, dan skill yang tidak mendukung kemajuan kelompok nelayan.

Tidak hanya itu, adanya pengaruh sosial dalam perbandingan dengan kelompok nelayan lainnya yang maju. Sedangkan pada kelompok nelayan ini, pergerakan yang dilakukan terbilang cukup lambat. Didasari pada kemampuan dan keterampilan dalam daya tangkap yang kurang memanfaatkan alat tangkap yang baru serta faktor lingkungan sosial terhadap kelompok nelayan lainnya. Dengan adanya ini, dapat mengakibatkan kurangnya sikap keinginan atau daya dorong (motivasi) untuk bergerak maju.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas, diprediksikan bahwa ada permasalahan dalam kepuasan kerja sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat, Desa Sawang Selatan, Kecamatan Kundur Barat, Kabupaten Karimun”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, mak rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun?
2. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun?

4. Apakah Pelatihan, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut SepakatDesa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun?

1.3 Kajian Teori

A. Kinerja

Menurut (Busro, 2018), kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Hervina, 2019), kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality Of Work*), yaitu sesuatu yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dengan kesesuaian dan kesiapan.
2. Inisiatif (*Initiative*), yaitu untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3. Ketepatan waktu (*propteness*), yaitu berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
4. Kemampuan (*capability*), yaitu kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi (*communication*), yaitu menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

B. Pelatihan

Menurut Nurhasanah (2017:185), pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Menurut Siregar dalam (Tarukbua, 2018), adapun indikator pelatihan yang diungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Partisipasi karyawan, yaitu yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.
2. Perubahan karyawan, yaitu yang ditunjukkan oleh karyawan setelah mengikuti pelatihan tersebut.
3. Tenaga pelatih yang berkualitas, yaitu dasar pemberian teori yang berasal dari pemateri yang handal dan ahli dibidangnya.

C. Kompetensi Kerja

Menurut (Busro, 2018), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Romber dalam (Riyanda, 2017), adapun indikator kompetensi kerja yaitu:

1. Pengalaman kerja, yaitu suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
2. Latar belakang pendidikan, yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan, yaitu pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

D. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam (Busro, 2018), motivasi kerja merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Hasibuan yang dikutip (Pratama, 2015), indikator motivasi kerja yaitu :

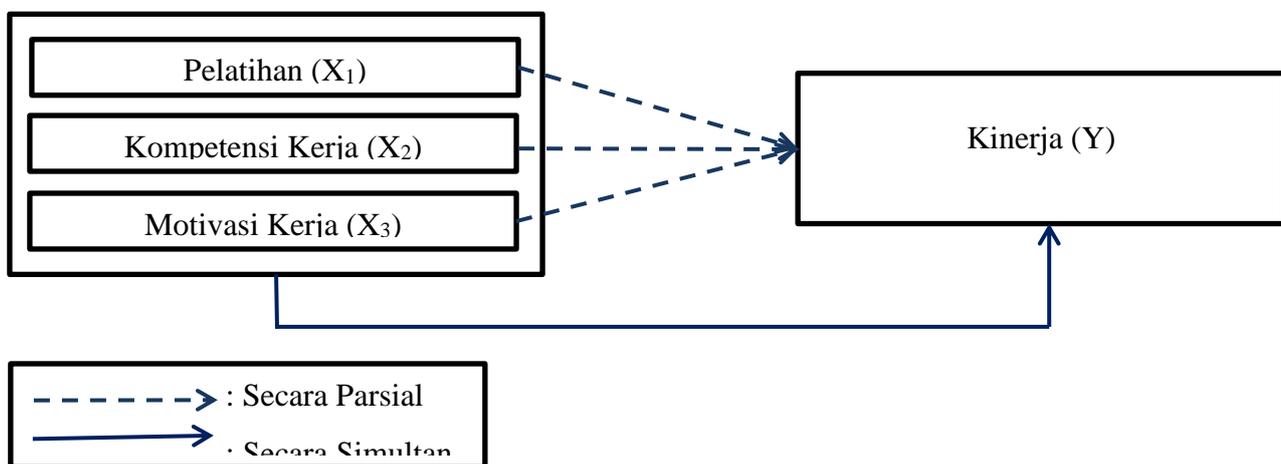
1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
3. Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*), yaitu kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi

kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

1.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) variabel, yaitu 3 (tiga) variabel *independent* dan 1 (satu) variabel *dependent*. Variabel *independent* (bebas) yang digunakan yaitu pelatihan (X_1), kompetensi kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan variabel *dependent* (terikat) yang digunakan yaitu kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar satu berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga pelatihan secara parsial parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₂ : Diduga kompetensi kerja secara parsial parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₃ : Diduga motivasi kerja secara parsial parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H₄ : Diduga pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara parsial parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Sugiyono (2018:15) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan uji statistik untuk membantu menganalisis data kegiatan perhitungan statistik yang menggunakan program *SPSS (Statistic Package Social Sciences)* 26.

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah nelayan yang tergabung dalam anggota Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan, Kecamatan Kundur Barat, Kabupaten Karimun dan berdasarkan data yang diketahui yaitu berjumlah 43 orang.

B. Sampel

Menurut sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh dimana menurut Sugiyono (2018:139) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar populasi yang ada berjumlah 43 orang.

III. Hasil Dan Pembahasan

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	43	26	38	31.02	2.980
Pelatihan	43	26	35	30.77	2.328
Kompetensi Kerja	43	26	36	30.95	2.663
Motivasi Kerja	43	31	44	35.98	3.415

Valid N (listwise)	43				
--------------------	----	--	--	--	--

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2020)

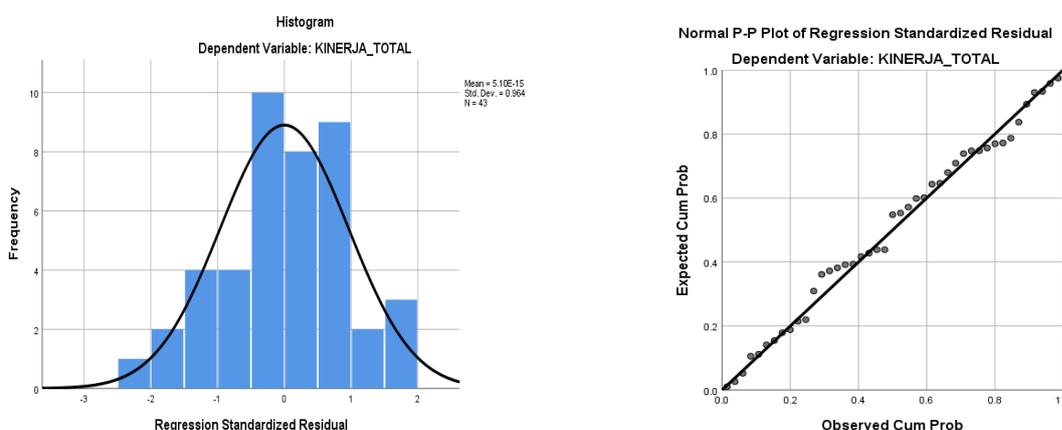
Berdasarkan data yang dipaparkan ditabel 1 diatas diketahui bahwa nilai *minimum* dari variabel kinerja sebesar (26), *maximum* sebesar (38), *mean* sebesar (31,02) dan *std. deviation* sebesar (2.980). Selanjutnya untuk variabel pelatihan *minimum* sebesar (26), *maximum* sebesar (35), *mean* sebesar (30.77), dan *std. deviation* sebesar (2.328). Selanjutnya variabel kompetensi kerja *minimum* sebesar (26), *maximum* sebesar (36), *mean* sebesar (30,95) dan *std. deviation* sebesar (2.663). Variabel motivasi kerja *minimum* sebesar (31), *maximum* sebesar (44), *mean* sebesar (35.98) dan *std. deviation* sebesar (3.415).

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:152). Sedangkan uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0.3008 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel efikasi diri, hubungan interpersonal, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 2 dan 3
Hasil Grafik Histogram dan Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 2 dan 3 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov(K-S)* dengan nilai signifikan diatas > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77718763
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.065
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 diatas 0.05 (> 0.05). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016:103) uji multikonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics

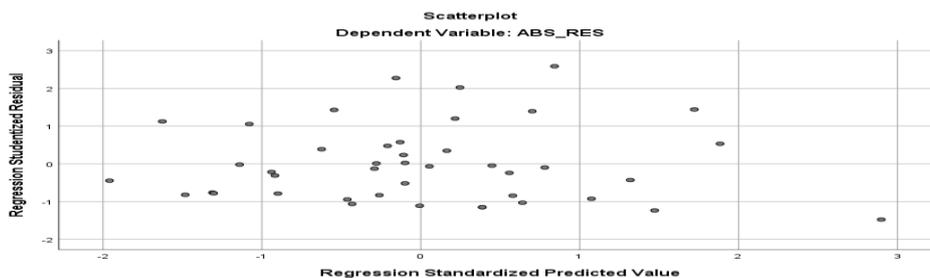
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN_TOTAL	.318	3.144
	KOMPETENSI_KERJA_TOTAL	.230	4.350
	MOTIVASI_KERJA_TOTAL	.516	1.939
a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL			

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance* > 0.10 dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai < 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan kepengamatan lain.



(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 4

Hasil Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4

Hasil Uji Glejser

Model	Sig	Keterangan
Pelatihan	0.699	Non Heteroskedastisitas
Kompetensi Kerja	0.318	Non Heteroskedastisitas

Motivasi Kerja	0.362	Non Heteroskedastisitas
----------------	-------	-------------------------

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Pelatihan (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap kinerja nelayan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja).

α = konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien garis regresi.

X_1, X_2, X_3 = variabel independen (Pelatihan, Kompetensi Kerja, dan Motivasi Kerja).

e = error atau variabel pengganggu.

Tabel 5

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.694	2.088		-4.165	.000
	PELATIHAN_TOTAL	.326	.095	.255	3.441	.001
	KOMPETENSI_KERJA_TOTAL	.663	.097	.592	6.800	.000
	MOTIVASI_KERJA_TOTAL	.255	.072	.207	3.551	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 5 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = -8.964 + 0.326 \text{ Pelatihan } (X_1) + 0.663 \text{ Kompetensi Kerja } (X_2) + 0.255 \text{ Motivasi Kerja } (X_3) + e$$

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.694	2.088		-4.165	.000
	PELATIHAN_TOTAL	.326	.095	.255	3.441	.001
	KOMPETENSI_KERJA_TOTAL	.663	.097	.592	6.800	.000
	MOTIVASI_KERJA_TOTAL	.255	.072	.207	3.551	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan 3.441 dengan hasil sig. $0.001 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=28$) didapat t_{hitung} 3.441 lebih besar dari t_{tabel} 2.026 ($3.441 > 2.026$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Variabel Kompetensi Kerja (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja 6.800 dengan hasil sig. $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=28$) didapat t_{hitung} 6.800 lebih besar dari t_{tabel} 2.026 ($6.800 > 2.026$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

3. Variabel Motivasi Kerja (Hipotesis 3)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 3.551 dengan hasil sig. $0.001 < 0.05$ dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05, df=28$) didapat t_{hitung} 3.551 lebih besar dari t_{tabel} 2.026 ($3.551 > 2.026$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

Tabel 7
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.608	3	115.869	178.128	.000 ^b
	Residual	25.369	39	.650		
	Total	372.977	42			
a. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_TOTAL, PELATIHAN_TOTAL, KOMPETENSI_KERJA_TOTAL						

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan *output* tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $178.128 > F_{tabel} = 2.63$ dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

Uji Koefisien Deteriminasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.927	.807
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA_TOTAL, PELATIHAN_TOTAL, KOMPETENSI_KERJA_TOTAL				
b. Dependent Variable: KINERJA_TOTAL				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka dapat dilihat *Adjusted R Square* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,927 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92.7% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sedangkan sisanya sekitar 7.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan 3.441 dengan hasil *Sig.* 0.001 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 28$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2.026 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja anggota nelayan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Pranata et al., 2018) yang berjudul dalam penelitiannya “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado)”. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja 6.800 dengan hasil *Sig.* 0.000 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 28$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2.026 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja maka semakin tinggi pula kinerja anggota nelayan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratulangi, 2016), yang berjudul dalam penelitiannya “(Pengaruh Pengalaman Kerja Kompetensi Kerja Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado))” dimana berdasarkan uji t yang dilakukan dinyatakan bahwa kompetensi kerja dan motivasi memiliki terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 3.551 dengan hasil *Sig.* 0.001 dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha = 0.05$, $df = 28$) didapat t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2.026 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja anggota nelayan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Ratulangi, 2016) yang berjudul dalam penelitiannya “Pengaruh Pengalaman Kerja Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrat Abadi Tendea Manado)” dimana berdasarkan uji t yang dilakukan dinyatakan bahwa kompetensi kerja dan motivasi memiliki terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $178.128 > F_{tabel} = 2.63$ dan taraf signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.441 > 2.026$) dan nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($6.800 > 2.026$) dan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.551 > 2.026$) dan nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa pelatihan, kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kelompok Nelayan Tuah Laut Sepakat Desa Sawang Selatan Kecamatan Kundur Barat Kabupaten Karimun dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($178.128 > 2.63$) dengan nilai probabilitas sebesar $0.000 < sig. 0.05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

V. Daftar Pustaka

- Afroz, Nushrat Nahida. 2018. *Journal of Economics and Business, Effects of Training on Employee Performance - A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh*. Global Journal Of Economics
- Afriani, Novi. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Tanjungpinang*. Tanjungpinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Kencana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji Indah. (2015). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Josephine, Audrey. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Jurnal AGORA : Vol. 5, No. 3.
- Hervina, N. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pada Kelompok Nelayan Desa Sawang Selatan*. 1–150.
- Nugroho. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM :Teori dan Aplikasi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. Jakarta.
- Nurhasanah. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Milaz Grafika Tanjungpinang: UMRAH Press.
- Pranata, O. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Marketing Syariah)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 61(3), 39–47.
- Pratama, Y. B. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman*. 1–141.

- Ratulangi, S. Riscy, dkk. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado*. Jurnal EMBA, 4(4), 322–334.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. 1–125.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (7th ed.)*. Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R dan D*. Bandung :Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung :Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tarukbua Arung, Yunus. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin (Persero) Tbk. Cabang Kendari*. Kendari : Universitas Halu Oleo Kendari.
- Wahyuni, Anis. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 2.
- Wijaya, H., Ekonomi, F., Indonesia, U. P., Kerja, K., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt berlian transtar abadi medan*. (April 2016).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta: Raja Grafindo Persada.