

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN *TECHNICAL SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PRODUKSI WELDING PT. MCDERMOTT
INDONESIA-BATAM)**

Oleh : Zhafirah Widya Nurina

Pembimbing: Kasmiruddin²

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of training and development technical skills on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a tool for collecting data distributed to 70 respondents to production employees have received training and technical skills development of PT. McDermott Indonesia Batam. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear analysis, analysis of determination (R^2) and hypothesis testing by testing t test (partial) and F test (simultaneous)

The results showed that the first hypothesis testing was training for employee performance, t count (6,605) > t table (1,995), meaning that training had a significant effect on employee performance. Second, technical skill development is t count (6,371) > t table (1,995), meaning that technical skill development has a significant effect on employee performance. The results of the F test count (44,806) > F table (3,13), meaning that training and technical skill development simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Technical Skill Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil jika pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Sebuah organisasi atau perusahaan memandang karyawan atau tenaga kerja sebagai bagian yang cukup vital untuk melakukan pekerjaan dan perusahaan yang mengelola sumber daya tersebut mampu menghasilkan produk yang diterima oleh konsumen akhir nantinya (Dimas, 2014).

Perusahaan yang telah didukung oleh sarana dan prasarana, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terealisasi dengan baik (Rhoades, 2003). Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang akan ditanganinya.

Majunya sebuah perusahaan, tidak lepas dari kinerja baik yang telah dilakukan karyawannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Robby,2012). Suatu perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan akhirnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat menjaga, meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan adalah pelatihan dan pengembangan *technical skill* karyawan. Program pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan

nantinya akan mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu meningkatkan kinerja. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru atau yang telah ada sekarang untuk menjalankan pekerjaan mereka Gary Dessler (2010). Selain pelatihan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan. Program pengembangan karyawan harus disusun secara cermat dan didasarkan pada metode serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Industri jasa konstruksi termasuk jenis jasa industri skala besar yang banyak dibutuhkan di Indonesia. Selama dekade 1980-an dan 1990-an, pertumbuhan rata-rata permintaan jasa teknik kontraktor bidang konstruksi mencapai 28,42% hingga 31,07% per tahun (Perkembangan Konstruksi Indonesia). Kegiatan utama jasa konstruksi lepas pantai (offshore) di Batam adalah fabrikasi dalam mendukung sektor migas di Indonesia dan pengembangan industri bangunan lepas pantai. PT. McDermott Indonesia (PTMI) adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa industri konstruksi (rancang bangun fasilitas lepas pantai) serta penyedia alat-alat produksi untuk menunjang kegiatan pengeboran minyak dan gas bumi. Namun berdasarkan survey awal

ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan kinerja karyawan yang kurang baik yaitu terlihat belum semua karyawan produksi terampil dan terdidik dalam menggunakan alat-alat berat yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi tersebut. Hal ini terindikasi pada kualitas barang yang di produksi. Sehingga dari sisi kualitas barang terlihat dari hasil pengerjaan proyek konstruksi yang kurang akurat atau mengalami cacat produksi (*reject*) dalam pengerjaannya. Untuk itulah dalam penulisan ini penulis memilih judul, **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Technical Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi Welding PT. McDermott Indonesia-Batam”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah “Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan *Technical Skill* terhadap Kinerja Karyawan Produksi Welding PT.McDermott Indonesia-Batam?.”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pelatihan pada karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan *technical skill* pada karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan pada

karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan dan pengembangan *technical skill* terhadap kinerja karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.

Manfaat Penelitian

Sedangkan hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan kepustakaan dan pemahaman mengenai materi Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai pelatihan dan pengembangan *technical skill* yang ada di PT. McDermott Indonesia-Batam guna meningkatkan kinerja kerja karyawan produksi *welding* sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Kerangka Teori

1. Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan (*competency*) dan keterampilan kerja. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar

sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Handoko (2011:274) menjelaskan, pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Jadi, latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008) dimensi program pelatihan yang efektif diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Materi pelatihan, yaitu isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
- b. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu instruktur yang ditunjuk harus berkompeten agar dengan mudah dalam proses penyampaian materi pelatihan.
- c. Sikap dan perilaku peserta, disini peserta akan mengikuti beberapa prosedur demi kelangsungan berjalannya pelatihan tersebut berjalan dengan baik
- d. Fasilitas pelatihan, yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat terpenuhi dengan perlengkapan pelatihan yang akan digunakan selama proses pelatihan berlangsung.

2. Pengembangan Technical Skill

Pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu

karyawan untuk dapat menangani tanggungjawabnya dimasa mendatang, yang menyangkutantisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang (Dimas, 2014). Pengembangan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah masalah penurunan kualitas kinerja organisasi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan dan keusangan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

Pengembangan *technical skill* (keterampilan teknis) adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan, metode atau teknik spesifik dalam bidang tertentu (Robbins, 2000). Keterampilan ini merupakan pemahaman dan kecakapan melakukan aktivitas pekerjaan yang berhubungan dengan bidang khusus atau pekerjaan tertentu. Keterampilan teknis biasanya lebih banyak berhubungan dengan keahlian tangan atau fisik lainnya.

Keterampilan teknis (*technical skill*) memainkan peran penting di dalam memproduksi produk yang harus dihasilkan perusahaan. Keterampilan teknis sangat dibutuhkan oleh karyawan di tingkatan manajemen bawah dan menengah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi pengembangan menurut Handoko (2014) antara lain sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk mendukung pekerjaannya seperti pengetahuan tentang pemakaian ataupun prosedur yang diberlakukan oleh kebijakan perusahaan.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan diri ini merupakan kemampuan khusus seorang karyawan. Semakin matang skill pada bidang tertentu berarti dapat lebih kompetitif pada bidang tersebut.

3. Pengalaman (*Experience*)

Melalui pengalaman yang didapat seperti pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan akan membantu dalam pemecahan dalam penyelesaian pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Gabriel, 1986). Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Rivai dan Basri (2005) mengemukakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Sementara itu Bernardin dan Russel (2003), menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Dharma (2003) untuk menjamin keberhasilan kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja. Adapun dimensi tersebut adalah:

1. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran (*output*).

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Adanya program pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, keterampilan dan pengetahuan serta menuntut pula perubahan sikap. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin terus berkembang maka pelatihan bagi karyawan harus mendapatkan perhatian yang besar.

Hubungan Pengembangan *Technical Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan *technical skill* yang diberikan perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi agar mereka tidak menjadi usang dan dapat memenuhi keinginan karir mereka akibat perubahan lingkungan kerja. Selain itu, agar karyawan dapat mengikuti dan memenuhi tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang terus berkembang sesuai perubahan waktu. Dengan mengikuti pengembangan ini karyawan akan semakin produktif, karena mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan dimasa yang akan datang.

Hipotesis

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.
2. Diduga pengembangan *technical skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.
3. Diduga pelatihan dan pengembangan *technical skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi *welding* PT. McDermott Indonesia-Batam.

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini menggunakan skala likert dengan pertimbangan kriteria pertanyaan berkaitan dengan respon atau sikap. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan

mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Skala likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.McDermott Indonesia-Batam di Jl. Bawal No.1, Kel. Batu Merah, Kec. Batu Ampar Batam.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. McDermott Indonesia bagian *Welding Department* yang berjumlah 350 orang.

3. Sampel

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non random sampling artinya pengambilan sampel tidak secara acak tetapi ditentukan dengan beberapa kriteria tertentu atau lebih dikenal sebagai *purposive sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu *welding craftsman* sebanyak 70 orang yang sudah pernah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan *technical skill*.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban setiap pertanyaan semakin dapat dipercaya.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien deteminasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$).

b. Uji T

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji f digunakan untuk kedua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia reponden didominasi berusia 41-45 tahun, jenis kelamin keseluruhan adalah laki-laki kemudian pendidikan responden terakhir didominasi responden yang tamatan SMA/SMK/Sederajat.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukka bahwa jawaban reponden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 0,694 + 0,402 X_1 + 0,516X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variaebel adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,694 ini dapat diartikan jika pelatihan dan pengembangan *technical skill* nilainya 0, maka kinerja bernilai 0,694
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan, yaitu 0,402. Ini berarti, bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan *technical skill*, yaitu 0,516. Ini berarti, bahwa setiap peningkatan pengembangan *technical skill* sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,516.

4. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) dan pengembangan *technical skill* (X2) secara bersama-sama setiap peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,918.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. **Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui t_{hitung} (6,605) > t_{tabel} (1,995). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

- b. **Pengembangan *Technical Skill* Terhadap Kinerja Karyawan**

Diketahui t_{hitung} (6,371) > t_{tabel} (1,995). Maka disimpulkan bahwa H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (44,806) > F_{tabel} (3,13). Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan (H_a) diterima. Artinya pelatihan (X1) dan pengembangan *technical skill* (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Adapun nilai R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,572. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 57,20%.

2. Pembahasan

Dalam penelitian ini akan membahas dua variabel bebas yaitu

pelatihan (X1) dan pengembangan *technical skill* (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut ini pembahasan dari setiap tujuan penelitian:

- a. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 6,605 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafira (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Diklat Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (PT. Anugerah Merta Sari Sedana).

- b. **Pengaruh Pengembangan *Technical Skill* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan *technical skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 6,371 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena itu nilai signifikan yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan *technical skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengembangan *technical skill* yang diberikan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengembangan *Technical*

Skill Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Ungaran Sari Garments Departemen Sewing Assembly Line).

c. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan *Technical Skill Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan *technical skill* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 44,806 dengan nilai signifikan 0,00. Oleh karena signifikan kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan *technical skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pelatihan dan pengembangan *technical skill*, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Sebagian besar PT. McDermott Indonesia Batam sudah menerapkan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun ada sebagian kecil karyawan bagian produksi yang merasakan bahwa pelatihan yang dilaksanakan belum maksimal, diantaranya terlihat pada fasilitas pelatihan yang diberikan pada karyawan produksi bagian *welding* PT. McDermott Indonesia Batam belum efektif, Hal ini dikhawatirkan akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja.
- 2) Pengembangan *technical skill* pada karyawan produksi bagian PT. McDermott Indonesia Batam secara keseluruhannya menunjukkan penilaian yang tergolong baik, ini berarti sebagian besar karyawan produksi bagian *welding* telah mendapatkan pengembangan *technical skill* dengan baik. Namun, jika dilihat dari rekapitulasi dimensi pengembangan *technical skill* rata-rata berada dibagian baik, ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang belum merasa sangat puas atau sangat baik terhadap pengembangan *technical skill* dari pihak PT. McDermott Indonesia Batam.
- 3) Kinerja pada karyawan produksi bagian *welding* PT. McDermott Indonesia Batam menunjukkan hasil kerja yang baik, ini terlihat dengan jelas dari hasil rekapitulasi dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas dan kualitas. Namun, dari segi ketepatan waktu karyawan produksi masih terlihat kurang. Ini terlihat dari hasil skor yang masih lebih rendah dibandingkan dengan 2 dimensi lainnya. Artinya, masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya belum efektif.
- 4) Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna apabila PT. McDermott Indonesia Batam memberikan peningkatan dalam pelatihan maka akan meningkat kinerja karyawan.
- 5) Berdasarkan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan *technical skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini bermakna apabila PT. McDermott Indonesia Batam

memberikan peningkatan dalam pengembangan *technical skill* maka akan meningkat kinerja karyawan.

- 6) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan *technical skill*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada karyawan produksi bagian *welding* PT. McDermott Indonesia Batam. Hal ini berarti apabila semakin tinggi pemberian pelatihan dan pengembangan *technical skill* di PT. McDermott Indonesia Batam maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

PUSTAKA

Buku:

Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gaya Media: Yogyakarta.

Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9, Kelompok Gramedia: Jakarta.

Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, RajaGrafindo: Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara: Jakarta.

James L. Gibson. 1997. *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga: Jakarta.

Kadarisman M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers: Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga: Jakarta.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Edisi Pertama*, Salemba Empat: Jakarta.

Malik, Halim. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Tarsito: Bandung.

Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.

Rivai, Vethzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. RajaGrafindo: Jakarta.

Rolf P. Lynton. 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Midas Surya Grafindo: Jakarta.

Stephen P. Robbins. 2000. *Human Resources Management Concept and Practices*, PT. Preehalindo: Jakarta.

Sondang, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta: Bandung.

Suwanto. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta : Bandung.

Susi Hendriani. 2011. *Kinerja dan Kepuasan Kerja*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau: Riau.

Umar. 2011. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Jurnal:

Dimas. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk Cabang Sudirman Pasuruan*. Jurnal Manajemen Vol.12 No. 25-27. Universitas Airlangga, Surabaya.

Eka. 2013. *Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan bagian Sales Forces PT. Telkom Indonesia*. Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.

Haryono. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengembangan Technical Skill Terhadap Kinerja Karyawan (PT.Ungaran Sari Garments Department Sewing Assembly Line)*. Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang.

Jhonny, M. 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Sumitomo*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol.3 No.1 Hal 7- 10. Universitas Batam, Batam.

Lodjo. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Technical Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Kerja pada PT.PLN Wilayah Suluttengo Manado*. Ilmu Administrasi. Universitas Negeri Manado, Manado.

Rasi, Rianti. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ilmiah Manajemen Bisnis Vol.4 No.2 hal 108-109. Universitas Telkom, Bandung.

Robby. 2012. *Hubungan Pengembangan Karyawan dengan Kinerja Kerja Pada PT.Bank Central Asia Tbk Cabang Bengkulu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 9 No. 5-6. Universitas Bengkulu, Bengkulu.

Syafira. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Merta Sari Sedana*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 Hal 22-26. Universitas Sumatera Utara, Medan.