

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
ASSEMBLY PT SUMITOMO WIRING  
SYSTEM BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**Tiurma Marudur Zendrato**

**170910274**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
ASSEMBLY PT SUMITOMO WIRING  
SYSTEM BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :**

**Tiurma Marudur Zendrato**

**170910274**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Tiurma Marudur Zendrato  
NPM : 170910274  
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ASSEMBLY PT SUMITOMO WIRING SYSTEM BATAM INDONESIA ”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat saya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digunakan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 16 Juli 2021

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown with a handwritten signature in black ink over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'METERAI KEPENDEKATAN'. The serial number '5A545AJX017204510' is visible at the bottom left of the stamp.

**Tiurma Marudur Zendrato**

170910274

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN  
ASSEMBLY PT SUMITOMO WIRING  
SYSTEM BATAM INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :**

**Tiurma Marudur Zendrato**

**170910274**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 16 Juli 2021**



**Heryenzus, S.Kom.,M.Si**

**Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia (3) mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survey yang termasuk kedalam penelitian korelasi. Teknik penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin yang didapatkan sampel sebanyak 171 orang. Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh nilai signifikansi pada variabel pelatihan sebesar  $0.002 < 0.05$ , sehingga disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisa data, diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar  $0.00 < 0.05$  sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 13,456 sedangkan  $F_{(tabel)}$  sebesar 3,05. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{(tabel)}$  sebesar  $13,456 > 3,05$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Assembly PT Sumitomo Wiring System Batam Indonesia.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan

### **ABSTRAK**

*This study aims to: (1) determine the effect of training on the performance of employees of the Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia (2) to determine the effect of work motivation on the performance of employees of the Assembly section of PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia (3) to determine the effect of training and motivation on the performance of employees of the Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. This research is a quantitative research with a survey method approach which is included in correlation research. The technique of determining the sample size is using the Slovin formula which obtained a sample of 171 people. Hypothesis test in this research is multiple linear regression test. Based on the results of data analysis, the significance value of the training variable was  $0.002 < 0.05$ , so it was concluded that training had a positive effect on employee performance. From the results of data analysis, the significance value of the motivation variable is  $0.00 < 0.05$  so it can be concluded that motivation has a positive effect on the performance of the assembly employees of PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia. The obtained  $F_{\text{count}}$  is 13,456 while  $F_{\text{(table)}}$  is 3,05. This value explains that the value of  $F_{\text{count}} > F_{\text{(table)}}$  is  $13,456 > 3.05$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  so it can be concluded that the training and motivation variables if tested together or simultaneously have a positive effect on the performance of the employees of the Assembly PT. Sumitomo Wiring System Batam Indonesia.*

**Keywords:** *Motivation, Performance, Training*

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur ke Tuhan Yang Maha Esa (YME) memberi semua rahmat beserta karuniaNya, sampai peneliti bisa merampungkan tugas akhir yang yakni syarat untuk merampungkan S1 di Prodi Manajemen UPB.

Peneliti menyadaari skripsi tak sempurna. Maka, kritik beserta masukan hendak diterima. Dengan sluruh batasan, peneliti sadar skripsi pula ini tak terwujud tiada bantuan, petunjuk, beserta dorongan dari individu. hingga, peneliti mengucapkan terimakasih pada.

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., sebagai Rektor UPB;
2. Bapak Dr.Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. sebagai Dekan FISHUM di UPB;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si., sebagai Kaprodi Manajemen, FISHUM, UPB;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom.,M.Si. sebagai pembimbing Skripsi di Prodi Manajemen UPB;
5. Semua Dosen serta Pegawai UPB yang sudah berbagi wawasan bersama peneliti;
6. Orang tua serta famili peneliti yang kerap berdoa serta memberi support penuh pada peneliti;
7. Pada Pimpinan serta Pegawai Bagian *Assembly* PT Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia yang sudah memberi izin guna melaksanakan studi;
8. Rekan seangkatan penulis yang menolong sampai tuntas studi skripsi ini;

Semoga Tuhan YME membalaskan kebaikan serta kerap memberi hidayah beserta taufik-Nya, Amin.

Batam, 16 Juli 2021



Tiurma Marudur Zandrato

170910274



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>7</b>
1.1 Latar belakang.....	7
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Pelatihan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	12
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan.....	13

2.1.1.3 Indikator Pelatihan .....	13
2.1.2 Motivasi Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi .....	15
2.1.2.3 Indikator Motivasi.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	17
2.1.3.3 Indikator Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Sifat Penelitian .....	24
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.3.2 Periode penelitian.....	25
3.4 Populasi dan Sampel .....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Teknik penentuan besar Sampel.....	26
3.4.3 Teknik sampling.....	27
3.5 Sumber Data.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.8 Metode Analisis Data .....	30
3.8.1 Uji Instrumen .....	30
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	31
3.9 Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37

4.1.1 Sejarah Bedirinya .....	37
4.1.2 Logo .....	38
4.1.3 Visi dan Misi .....	38
4.1.4 Struktur Organisasi .....	39
4.1.5 Produk-Produk .....	39
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2.1. Jenis Respoden .....	39
4.2.2 Usia Responden.....	40
4.2.3 Pendidikan Responden .....	41
4.2.4 Masa Kerja Responden .....	41
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	42
4.3.1 Variabel (X1) Pelatihan.....	42
4.3.2 Motivasi kerja (X2) .....	43
4.3.3 Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.4 Analisis Data .....	44
4.4.1 Hasil Uji Instrumen .....	44
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	49
4.5 Pengujian Hipotesis .....	53
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.6.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	57
4.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.7Implikasi Hasil Penelitian .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran.....	62

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1 Pendukung Penelitian**

**Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup**

**Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian**

**DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	21
Gambar 4. 2 Logo Pt Sumitomo Wiring System Batam .....	38

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1. 1	Pelatihan Bidang <i>Assembly</i> .....	4
Tabel 1. 2	Hasil Observasi Motivasi Bidang <i>Assembly</i> .....	4
Tabel 1. 3	Data Kinerja Karyawan Bidang <i>Assembly</i> .....	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1	Waktu Penelitian .....	25
Tabel 3. 2	Definisi Operasional .....	29
Tabel 3. 3	Interprestasi Nilai R .....	31
Tabel 4. 1	Distribusi Responden Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 2	Distribusi Berdasarkan Usia Responden.....	40
Tabel 4. 3	Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel 4. 4	Distribusi Berdasarkan Masa Kerja .....	41
Tabel 4. 5	Distribusi Jawaban Responden Pelatihan .....	42
Tabel 4. 6	Distribusi Jawaban Responden Motivasi .....	43
Tabel 4. 7	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	44
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1) .....	45
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Motivasi (X).....	45
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1) .....	47
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2) .....	48
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 14	Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4. 15	Hasil Uji Multikolinieritas .....	51
Tabel 4. 16	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52
Tabel 4. 17	Hasil Uji Autokorelasi .....	52
Tabel 4. 18	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	53
Tabel 4. 19	Hasil Uji T (Parsial) .....	55
Tabel 4. 17	Hasil Uji Kelayakan (Uji-F).....	58

## DAFTAR RUMUS

### Halaman

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	26
Rumus 3. 2 Validitas Korelasi.....	30
Rumus 3. 3 Rumus <i>Reliability Test</i> .....	31
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	33



**Universitas Putera Batam**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Pada dasarnya *Human Resources* memegang peran besar terhadap keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga guna memperoleh yang diharapkan sehingga organisasi atau lembaga diharuskan untuk bisa memaksimalkan potensi yang ada, seperti yang kita ketahui aset terpenting dalam sebuah perusahaan yaitu *Human Resources* yaitu karyawan, yang dimana pegawai dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh agar output yang dihasilkan tetap terjaga. Guna memperbaiki *performance* pegawai, lembaga haruslah mempersiapkan jalan melalui training ilmu dan memberikan dorongan bahkan pelatihan luar ruangan agar karyawan dapat lebih mampu untuk terus berkembang dibidangnya, yang mana akan menguntungkan perusahaan sendiri untuk lebih bisa bergerak pesat kedepannya dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan *efisien*. Maka dari itu organisasi diharapkan bisa menghasilkan serta mengembangkan serta menyeimbangkan *Human Resources* baik demi memenuhi visi misi organisasi. Pegawai dengan hasil kerja yang berkualitas akan terus memberikan pekerjaan yang maksimal dengan biaya pengeluaran relatif normal. Pegawai yang bekerja dengan kualitas dan selalu mengutamakan output bisa dikatakan memiliki *performance* baik, sehingga seorang pegawai yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh yang bisa dilihat berdasarkan hasil kerja dan jumlah yang didapatkan mampu membuat



organisasi atau lembaga tempat bekerja mempunyai performance yang baik yang dapat meningkatkan penghasilan lembaga tersebut.

Pelatihan sebagai sarana atau wadah guna membentuk *Human Resources* digitallisasi dan mampu bersaing dalam keadaan jaman yang semakin canggih dan modern. Hal ini dilakukan untuk memenuhi target perusahaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Setiap karyawan akan dibekali dengan pelatihan sebelum terjun kelapangan langsung. Agar mereka memahami dan menguasai terkait dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan sehari-harinya.

Motivasi dan training ialah tonggak utama dalam keberhasilan pegawai dalam melaksanakan kerjanya semaksimal mungkin maka perusahaan akan mendapatkan *feed back* bagus, sebaliknya apabila dorongan dan semangat pegawai kurang yang dalam artian rendahnya motivasi, sehingga karyawan walaupun bekerjapun maka bisa tetap merasakan kurang puas. Dari keadaan yang ada dapat diketahui pentingnya motivasi kerja merupakan hal yang dipengaruhi adanya semangat dan dorongan dari orang lain, kemudian training dapat membuat pegawai semakin terlatih dengan jenis pekerjaan yang diampunya.

*Performance* hal yang penting yang bisa dan seharusnya selalu diutamakan guna dikembangkan, *performance* atau yang disebut kinerja bisa dikatakan menjadi pengaruh besar adanya keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan roda perekonomian. Hal tersebut yang saat yang seharusnya terus dikembangkan dengan banyak jalan, seperti selalu mengadakan pelatihan, memberikan dorongan atau yang dikatakan motivasi walaupun dimulai dengan hal

kecil seperti contoh, memberikan apresiasi bagi karyawan yang selalu memenuhi target tanpa banyak kendala dan hasil yang yang berkualitas.

Lebih lanjut lagi organisasi atau lembaga memberikan pelatihan kepada karaywan baru maupun lama supaya pada karaywan baru bisa berguna bagi kelangsungan dan kelancaran kerjanya karena tanpa pelatihan bagi karyawan baru bisa menjadi masalah yang serius terhadap kerjanya, dan bagi karyawan lama tetap perlu diberikan pelatihan karena era semakin berkembang dengan alat yang semakin canggih, kerja yang semakin ringan dengan penguasaan alat digital. Tujuan diadakannya pelatihan dan motivasi kerja dibagian *Assembly* salah satunya yakni untuk memperkenalkan profil perusahaan dan memberikan mereka pengetahuan tentang bidang *Assembly* terkhusus untuk para karyawan dan karyawati pada Pt Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perakitan kabel (*wire harness*) untuk otomotif yang meliputi: perakitan kabel mobil Toyota, Mitsubishi, dan Daihatsu. PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia berdiri pada tahun 1990 yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo Jln. Beringin Lot 08 Muka Kuning.

**Table 1.1** Pelatihan bidang *Assembly*

No	Jenis penelitian	Jumlah / Tahun
1	<i>Aluminium Wire</i>	1 kali
2	<i>G- Star (Global Skill Training and Recognition Systems)</i>	1 kali
3	Proses ACB ( <i>attachment Clamp</i> )	1 kali

	<i>Board)</i>	
4	Proses <i>Taping</i>	1 kali
5	<i>Insert Terminal</i> bagian Sub Assy	1 kali
6	Proses <i>Mounting</i>	1 kali
7	<i>Halogen free wire</i>	1 kali
8	<i>wire 0,64 Inspection</i>	1 kali

**Sumber :** Pt Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

Dari table diatas bisa kita lihat jenis - jenis pelatihan yang ada, di perusahaan ini sendiri sudah berjalan cukup baik misalnya pelatihan untuk karyawan yang diberikan seperti *Aluminium Wire, G- Star (Global Skill Training and Recognition Systems), Proses ACB (attachment Clamp Board), Proses Taping, Insert Terminal* bagian Sub Assy, *Proses Mounting, Halogen free, wire 0,64 Inspection*. Namun masih terdapat beberapa kendala yang dimana pelatihan yang ada di perusahaan ini hanya berlangsung untuk 1 (satu) tahun sekali yang dimana menggunakan masa aktif hanya setahun untuk persekali ikut pelatihan khususnya untuk dibidang *assembly*. Hal tersebut juga membuat setiap karyawan lupa akan pelatihan apa saja yang telah di berikan sehingga menimbulkan beberapa masalah misalnya karyawan lebih monoton pada teori ketimbang praktek sehingga karyawan masih kelihatan kaku dalam mempratekkan pelatihan tersebut dilapangan.

**Table 1.2** Hasil Observasi Motivasi bidang *Assembly*

No	Observasi	Target perusahaan	Aktual
1	Insentif / bonusan untuk karyawan	100 %	80 %
2	Overtime	100 %	75 %
3	Kehadiran karyawan	100 %	70 %
4	Berfokus pada target	100 %	70 %

5	Loyalitas dalam bekerja	100 %	75 %
---	-------------------------	-------	------

**Sumber :** Hasil Observasi dilapangan

Dari table diatas bisa kita simpulkan motivasi yang ada dibidang *Assembly* ini sendiri terdapat berbagai macam, seperti insentif / bonusan untuk karyawan yang dimana menurut perusahaan dengan pemberian insentif / bonusan untuk karyawan dapat menambah semangat mereka dalam bekerja tapi pada nyatanya tak banyak karyawan merasa berkecil hati dikarenakan pemberian tersebut tidak sesuai dengan harapan mereka. Kemudian juga perusahaan memberikan overtime kepada setiap karyawan untuk memenuhi target perusahaan, tapi dalam kenyataannya masih terdapat karyawan yang menolak akan dilakukannya overtime dikarenakan overtime tersebut dilakukan diline orang lain atau bisa dikatakan support line orang. Kehadiran setiap karyawan juga sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjaga kestabilan output, tapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang tiap harinya tidak masuk dengan berbagai alasan sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak efesien, seperti tidak tercapainya target dan timbul berbagai defect. Kemudian perusahaan mengharapkan adanya loyalitas karyawan dan dapat mencapai target, tapi yang terjadi dilapangan masih banyak karyawan yang tidak peduli terhadap target yang harus dicapai, dikarenakan masih banyak karyawan yang telat masuk dan pulang paling cepat, dan kehadiran mereka yang tak menentu setiap harinya.

**Table 1.3** Data Kinerja Karyawan bidang *Assembly*

No	Kinerja Karyawan	Target perusahaan	Aktual
----	------------------	-------------------	--------

1	Zero Defect	100 %	85 %
2	Tanggungjawab dalam Bekerja	100 %	80 %
3	Kecepatan Kerja Karyawan	100 %	85 %
4	Output yang harus dicapai	100 %	90 %

**Sumber :** Hasil Observasi di Lapangan

Table diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada dibidang *Assembly* ini cukup menarik yang mana hampir semua karyawannya menerapkan prosedur kerja yang baik namun masih terdapat beberapa masalah dalam menjalani prosedur kerja tersebut. Hal ini bisa dilihat sendiri pada tabel, yang mana perusahaan menginginkan target kinerja karyawan mencapai 100 %. Akan tetapi nyatanya tidak sesuai dilapangan dimana setiap karyawan masih melakukan kesalahan. Perusahaan menginginkan Zero Defect 100 %, aktualnya dilapangan tingkat pencapaiannya hanya 85%, hal ini dikarenakan karyawan masih menimbulkan defect. Kemudian dalam tanggungjawab setiap karyawan diharapkan mencapai 100%, aktualnya dilapangan hanya 80%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurannya kesadaran setiap karyawan dalam melakukan tugasnya. Begitu juga dengan kecepatan kerja karyawan yang diharapkan 100%, aktual dilapangan 85%. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang lambat dalam bekerja sehingga Output yang diharapkan tidak dapat tercapai. Terakhir masalah Output yang harus dicapai oleh perusahaan diharapkan mencapai 100 %, tetapi aktualnya hanya mencapai 90 %.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: “PENGARUH PELATIHAN

DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *ASSEMBLY* PT SUMITOMO *WIRING SYSTEM* BATAM INDONESIA”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang dilator belakanginya oleh permasalahan diatas ialah:

1. Kurangnya Pelatihan yang diberikan
2. Target tidak tercapai
3. Kurangnya memotivasi karyawan dan hanya berfokus kepada target
4. Kurangnya Tanggungjawab karyawan
5. Masih banyak menimbulkan defect
6. Kinerja karyawan yang masih terbengkalai akibat dari kurangnya penguasaan prosedur kerja yang ada

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalahnya terdiri dari:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas Tiga Variabel yaitu Kinerja, pelatihan dan motivasi kerja. Bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.
2. Penelitian ini hanya mengambil karyawan pada bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas ialah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini mampu memberikan manfaat, ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi terutama dalam hal peningkatan sumberdaya manusia, khususnya motivasi dan pelatihan kerja karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi peneliti

- Meningkatkan pengetahuan akan hal atau permasalahan berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* pada PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.
- Dapat mengetahui tentang berbagai jenis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* pada PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.
- Salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M), pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humoniora di Universitas Putera Batam

#### 2. Bagi institusi (UPB)

- Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi mahasiswa/i Sumber daya Manusia ingin melakukan penelitian tugas akhir serta penelitian jurnal selanjutnya.

#### 3. Bagi perusahaan

- Untuk menentukan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang cocok dengan perusahaan sehingga terciptai suasana yang kondusif dengan karyawannya.
- Dengan terciptanya suasana yang nyaman antara pemimpin dan karyawannya, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya.



#### 4. Bagi Pihak Lain / khalayak ramai

- Dapat digunakan sebagai pedoman atau referensi bagi para pemimpin dalam melakukan koreksi atas pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Dapat memberi tambahan pengetahuan serta informasi baru bagi para pembaca.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pelatihan**

###### **2.1.1.1 Pengertian pelatihan**

Menurut Siagian dalam (Marifa N, 2018) memberikan pernyataan tentang pelatihan yaitu sebuah cara yang bisa dipakai guna meningkatkan mutu *Human Resources* melalui aktivitas atau kegiatan belajar yang telah ditentukan waktunya dengan berbagai metode serta metode yang telah disesuaikan.

Menurut (Muh Arfan, Mursalim, 2019) mengatakan bahwa pelatihan ialah cara individu guna memperbaiki langkah kerja. Langkah kerja dalam hal ini seperti bagaimana seseorang pegawai bekerja secara maksimal, dengan kualitas yang baik.

Menurut Sikula dalam (Yusnandar et al., 2020) berkata pelatihan ialah suatu kegiatan yang terorganisir dengan rapi yang bertujuan guna meningkatkan skill individu melalui proses-proses yang tidak terlalu lama.

Menurut Mangkunegara dalam (Hendra, 2020) menyatakan bahwa peningkatan dalam sebuah pekerjaan, organisasi, keterampilan bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka ditarik sebuah kesimpulan mengenai pengertian pelatihan yaitu sebuah cara yang berupa kegiatan yang telah disusun dengan baik guna memperoleh hasil maksimal.

### **2.1.1.2 Tujuan Pelatihan**

Tujuan dilakukannya pelatihan adalah sebagai berikut (Rachmawati, 2017):

1. Bertujuan untuk membuat keterampilan seseorang bertambah atau lebih baik
2. Diharapkan hasil kerja atau target dapat terpenuhi
3. Mudah memahami permasalahan pekerjaan
4. Emcahkan hambatan yang bersifat operasional
5. Wawasan yang dimiliki semakin luas
6. Tugas yang diberikan oleh atasan dapat terselesaikan dengan baik
7. Lebih bisa merasakan kerjasama
8. Bertanggung jawab atas pekerjaan
9. Mengetahui permasalahan apa yang sedang dihadapi.

### **2.1.1.3 Indikator pelatihan**

Indikator pelatihan bisa digunakan sebagai alat ukur suatu pelatiha (Hendra, 2020):

- a. Trainer , ialah seorang yang mempunyai tugas atau peran sebagai pelatih dalam sebuah pelatihan
- b. Trainee, ialah seorang yang mengikuti pelatihan guna memperoleh wawasan, menunjang skill dan mengupdate cara kerja.
- c. Material, ialah apa yang akan diajarkan ketika sesi pelatihan berlangsung.

- d. Goals, ialah alasan kenapa pelatihan dilakukan, karena setiap yang dilakukan pastillah memiliki tujuan
- e. Method, ialah cara pelatih memilih metod pelatihan yang sesuai dengan materi, peserta dan keadaan.
- f. Target, dalam pelatihan target harus jelas diperoleh

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hezberg dalam ( Rosmaini et al., 2019) berkata apabila manusia mempunyai motivasi dalam hidupnya, motivasi dapat dikatakan berupa dorongan sedangkan dorongan seseorang bisa berasal dari dalam diri atau luar diri, faktor dari luar penting terhadap pendorong seseorang untuk maju dan berkembang mendapatkan promosi jabatan karena diadakan perjanjian.

Nawawi dalam (Hendra, 2020) kata *motive* yang artinya adalah motivasi, ialah sesuatu yang menjadi daya tarik manusia untuk menjadikan dirinya seperti yang ia inginkan seperti cita-citanya, pada dasarnya seseorang melakukan sesuatu hal pasti memiliki tujuan, harapan atau keinginan yang itu bisa dikatakan motivasi.

Bangun dalam (Karir et al., 2018) berpendapat jika motivasi itu ialah dorongan-dorongan yang dimaksud ialah ekstrinsik dan instrinsik. Faktoryang mempengaruhi motivasi karyawan menurut teori Hezbrg dalam (Noratta, 2021) yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Faktor dari dalam merupakan dorongan yang timbul dari setiap individu.

Contohnya, prestasi, kebutuhan dan tanggung jawab. Sedangkan faktor dari luar merupakan dorongan dari orang lain, atau keadaan yang memaksa membuatnya menjadi termotivasi, contohnya adalah seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan harapan mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, maka bisa diambil sebuah kesimpulan apabila motivasi tersebut berasal dari 2 arah yaitu bisa dari dirinya sendiri seperti kebutuhan berprestasi serta faktor dari luar yang bisa disebabkan adanya keinginan untuk bersaing.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi**

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menurut teori Herzberg dalam (Noratta, 2021) ialah:

1. Faktor Intrinstik, ialah faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Contohnya Kebutuhan, harapan, kepuasan, prestasi, tanggung jawab, dll.
2. Faktor Ekstrinsik, ialah faktor yang berasal dari luar dirinya  
Contohnya: seseorang karyawan yang bekerja sungguh-sungguh untuk mendapatkan promosi jabatan.

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Maslow dalam (Marifa N, 2018), motivasi memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi

Keinginan seseorang guna meraih prestasi agar mampu diakui dan dipahami oleh masyarakat.

## 2. Kebutuhan berafiliasi

Seseorang tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain, dalam setiap hal manusia harus saling membantu dan saling memanfaatkan.

## 3. Kebutuhan berkuasa

Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda, dari beberapa faktor pasti ada yang mempunyai faktor tingginya motivasi yang dipengaruhi oleh rasa keinginannya menjadi berkembang.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara dalam (Handayani, 2020) menyatakan jika kinerja pegawai ialah sesuatu yang bisa dinilai berdasarkan penglihatan atau penilaian dengan indikator. Penilaian bisa dilakukan dengan mengamati seberapa bagus cara kerjanya, seberapa banyak perolehan berdasarkan targetnya.

John dalam (Noratta, 2021) mendefinisikan kinerja ialah suatu standart dalam system kerja pada sebuah organisasi yang mana kinerjanya selalu diamati dan menuntut untuk perbaikan apabila kurang maksimal.

Harsuko dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) memberikan pernyataan mengenai kinerja pegawai ialah sebagai pandangan bagi atasan guna mengamati pegawainya dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, sehingga disimpulkan jika kinerja merupakan perolehan seseorang atau prestasi yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Hasibuan dalam (Marjaya et al., 2019)

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.

Kemampuan adalah sesuatu yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Minat dalam melakukan sebuah tugas kerja dan kemampuan karyawan menjadi faktor penting kinerja karyawan, diharapkan dengan kemampuan dan minat karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.

Kemampuan pegawai dalam menerima dan menyelesaikan tugas sesuai dengan job desk dan tidak melebihi waktu kerja yang diberikan merupakan pengaruh bagi keberhasilan pegawai.



### 3. Tingkat motivasi pekerja

Motivasi seseorang dapat memberikan semangat dan dorongan karyawan guna menjadikan pegawai menjadi berkualitas.

#### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-indikator menurut Wibowo dalam (Marjaya, et al., 2019) ialah:

##### 1. *Goals*

*Goals* atau tujuan ialah dasar individu melakukan tindakan yang baik guna mendapatkan hasil yang baik.

##### 2. *Standart*

Setiap kegiatan yang dilakukan seperti pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi memiliki tuntutan guna memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

##### 3. *Feed Back*, ialah umpan baik yang selalu dirasakan oleh setiap individu dalam bekerja, apa yang dilakukan dengan sungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hal yang diinginkan.

##### 4. *Tools*

Alat yang digunakan sangat berpengaruh akan peningkatan kualitas dan hasil yang didapatkan.

##### 5. *Competence*

Karyawan yang berkompeten mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan, karyawan tersebut mempunyai *performance* yang baik.

## 6. *Motive*

Yang menjadi alasan seseorang bekerja dengan baik ialah karena individu tersebut mempunyai motif atau tujuan tertentu.

## 7. *Opportunity*

Peluang atau kesempatan bisa menjadikan pegawai berlomba-lomba dalam mempertahankan posisinya, karena pada dasarnya saat ini banyak pelamar namun minim lapangan pekerjaan, disinilah dapat diamati *performance* pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Yang menjadi sebuah acuan ataupun pedoman ialah penelitian terdahulu, karena dengan adanya penelitian tersebut kita bisa membandingkan hasil penelitian walaupun dengan variabel yang tidak semuanya sama. Peneliti menyajikan penelitian terdahulu tersebut:

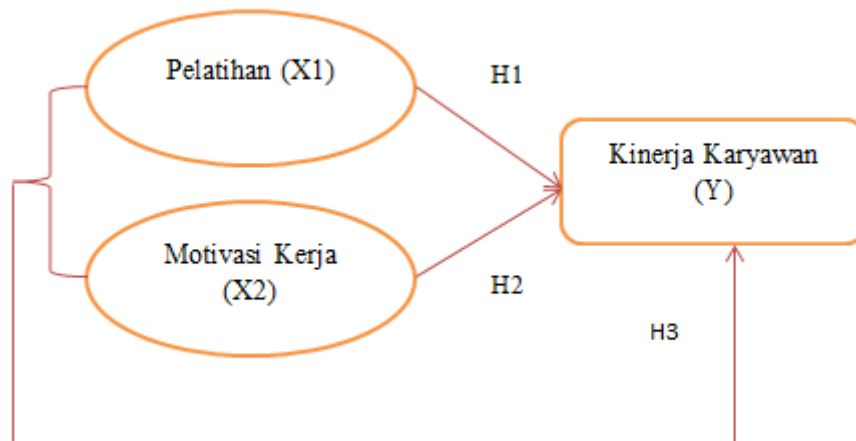
**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Noratta (2021) (Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya lestari	Dari penelitian ini hasil yang diperoleh ialah signifikansi= 0,000 yang bisa diartikan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara variabel bebas dan terikat. F hitung yang dihasilkan ialah 229,894.
2.	Lubis dan Heryenzus (2020) (Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Dimana hasil $F_{hitung}$ sebesar $50,486 > F_{Tabel}$ 3,08 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ .

3.	Astuti dan Lesmana (2018) (Sinta 5 )	<b>Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan</b>	Motivasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum mitra Medika Medan. Dimana dari Uji F diperoleh 14,135 dengan sig $0,000 < 0,05$ .
4.	Muh Arfan, Mursalim (2019) (scholar)	<b>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</b>	Pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Mendropa (2018) (Internasional)	<b>Effect of Work Motivation and Disclipine on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam</b>	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam sebagian sebesar 0,266. Itu hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354.
6.	Ratnawati (2020) (Scholar)	<b>The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance</b>	Motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,4% dan sebesar 67,6%.
7.	Kuswati (2020) (Sinta 3)	<b>The effect of motivation on employee performance</b>	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai cukup baik

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual yang telah dirangkai dari uraian diatas ialah:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Pelatihan (Variabel bebas)

X2 : Motivasi Kerja (X2)

Y : Kinerja karyawan (Variabel Terikat)

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dibuat dari adanya kerangka diatas adalah:

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia

H3 : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Assembly* PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020) penelitian kuantitatif ialah sejenis penelitian guna memperoleh pengetahuan baru yang bisa mewujudkan atau didapatkan melalui metode factual serta metode pengukuran yang berbeda.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah method survey. Penelitian survey memakai kuesioner guna mengumpulkan informasi. Penelitian umum pada penelitian dimana data didapatkan melalui sampel serta populasi guna memenuhi harapan sesuai dengan populasi. Penelitian ini memberikan manfaat guna melihat pengaruh variable yang diteliti ialah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Assembly di PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia.

Penelitian ini ialah korelasi dimanfaatkan untuk meneliti beberapa pengaruh variable (I Made Laut Mertha Jaya, 2020). Pelatihan (X1), motivasi (X2) serta Y ialah kinerja karyawan.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan bentuk pengembangan dari penelitian-penelitian yang sebelumnya menggunakan variable baru atau indikator baru.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumitomo *Wiring System* Batam Indonesia yang beralamat di Jl. Beringin Lot 8, Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Kota Batam.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Kegiatan penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berlangsung pada bulan Maret sampai dengan Juli.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

No	Tahapan Penelitian	Bulan				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul Skripsi					
2	Penetapan Pembimbing					
3	Penyusunan Proposal					
4	Pengumpulan Data					
5	Pengolahan dan Analisis Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Sidang Skripsi					

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

(Kusumastuti, Khoirun, 2020) berkata populasi ialah semua objek sasaran baik berupa manusia, tempat, lembaga, badan sosial, dan semacamnya untuk dicermati kemudian dinilai, diukur, dan dievaluasi kemudian ditarik sebuah kesimpulan tentangnya. Sebesar 300 karyawan pada bagian Assembly menjadi target penelitian.



### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sample ialah populasi yang disederhanakan lagi menurut kebutuhan penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu guna memperoleh besaran sample, dilakukan perhitungan sample memakai Slovin, supaya sample yang diperoleh representative dengan taraf 0,05. .

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel

$N$  : Jumlah populasi

$e^2$  : *Error level* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka dapat dihitung:

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300 \cdot (0,05)^2} \\ &= \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,0025} \\ &= \frac{300}{1 + 0,75} \\ &= \frac{300}{1,75} \\ &= 171,4286 \\ &= 171 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan yang telah dilakukan memakai rumus Slovin guna memperoleh besaran sample yang diinginkan. Besaran sample ialah sebesar 171,4286 yang kemudian dibulatkan menjadi 171 orang. Oleh

karena itu karyawan bagian Assembly yang akan dijadikan focus penelitian ialah 171 dari 300 orang.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Sampling dalam penelitian kuantitatif perlu dilakukan mengingat keterbatasan kapasitas peneliti dalam melakukan penelitiannya. Dengan teknik sampling peneliti dapat menggunakan waktu, biaya dan tenaga lebih minim namun sesuai dengan hasil yang diinginkan apabila ini dilakukan dengan cara berdasarkan teknik yang benar.

*Proportionate stratified sampling* merupakan suatu teknik sampling yang penggunaannya berdasarkan pada populasi dengan anggotanya tidak homogen (Sugiyono, 2018).

## **3.5 Sumber Data**

Teknik pengambilan data diambil dengan menggunakan dua cara yaitu:

1. Sumber data primer ialah suatu data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh responden, yang kemudian data tersebut diolah guna mendapatkan informasi.
2. Sumber data Sekunder adalah data yang nantinya akan dijadikan bahan penelitian berdasarkan sumber yang diperoleh dari jurnal, skripsi.

## **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data ialah alat yang dimanfaatkan atau dipakai guna mengumpulkan informasi untuk memecahkan masalah penelitian atau mencapai penyelesaian (Kusumastuti, Khoirun, 2020).

Instrumen yang dipakai guna meneliti penelitian ini ialah:

1. Observasi, dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan untuk memperoleh informasi terkait dengan focus penelitian yang dipakai.
2. Kuesioner, digunakan guna memperoleh informasi dengan cara menyebarkan link *google form* sebanyak responden penelitian yang mana kuesioner ini terdiri dari 3 jenis variable, 2 variable bebas dan 1 variable terikat. Masing-masing variable mempunyai 15 soal yang harus dijawab dengan kriteria jawaban 1-5.
3. Studi Pustaka, dilakukan guna mempermudah dalam melakukan penelitian karena bisa berpedoman dengan penelitian sebelumnya dengan variable yang sama atau kesamaan dalam metode.
4. Dokumentasi,

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional yang berisi arti dari setiap variable, konsep variable, indikator serta bentuk pengukuran yang disajikan dalam bentuk tabel (Sugiyono, 2018).

Variable penelitian ialah:

1. Pelatihan (X1) sebagai variabel bebas pertama

Pelatihan merupakan sebuah usaha melalui proses belajar mengajar dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua

Motivasi ialah alasan seseorang melakukan kegiatan atau kerja, serta merupakan semangat bagi seseorang guna mencapai tujuan.

### 3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Kinerja ialah output seseorang atau prestasi ketika menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

**Tabel 3.2** Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator/Kisi-kisi	Skala Penskoran
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan sebuah usaha melalui proses belajar mengajar dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir guna meningkatkan kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instruktur</li> <li>• Peserta</li> <li>• Matri</li> <li>• Tujuan</li> <li>• Metode</li> <li>• Sasaran</li> </ul>	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018)
Motivasi kerja (X2)	Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan sadar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan berprestasi</li> <li>• Kebutuhan berafiliasi</li> <li>• Kebutuhan berkuasa</li> </ul>	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau prestasi yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan</li> <li>• Standar</li> <li>• Umpan balik</li> <li>• Alat dan sarana</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Motif</li> <li>• Peluang</li> </ul>	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018)

### 3.8 Metode Analisa Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen memakai dua alat uji yang menggunakan spss guna melihat valid atau tidak valid suatu instrument:

##### 1. Uji Validasi

Uji validasi berguna untuk melihat tingkat kevalidan suatu instrument, jika instrument yang diuji bisa memenuhi kriteria kevalidan maka instrument sah untuk dipakai sebagai pengambilan data, namun sebaliknya apabila tidak memenuhi syarat kevalidan maka tidak bisa dipakai sebagai alat pengambilan data Sugiyono dalam Yusup (2018).

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= Koefisien Korelasi
$n$	= Jumlah Koresponden
$\sum x$	= Jumlah Skor butir
$\sum y$	= jumlah skor total

Menurut Sugiyono (2018) butir soal yang memiliki hubungan signifikan terhadap jumlah keseluruhan dan hubungan yang tinggi juga memperlihatkan jika butir soal tersebut memiliki kevalidan yang akurat. Untuk memperoleh kevalidan butir soal, dapat dihubungkan butir soal dengan jumlah keseluruhan, seandainya nilai hubungannya lebih dari 0,3 jadi butir soal itu dikatakan bervaliditas tinggi, namun jika hubungannya kurang dari 0,3 sehingga butir soal dikatakan tidak bervaliditas baik.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

A = koefisien reliabilitas

B = jumlah item reliabilitas

r = rata-rata korelasi antar item (Sujarweni dalam Ernawati dan Sukardiyono, 2017)

Kemudian koefisien reliabilitas dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.3

**Tabel 3.3** Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0, 200	Sangat Rendah

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna melihat hasil regresi terbebas dari heterokedastisitas dan multikolinieritas sebagai berikut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).

### 1. Uji Normalitas residual.

Uji normalitas data dilakukan guna mengamati sebaran. Regresi yang bagus ialah yang mempunyai distribusi normal yang bisa dibuktikan atau dilihat melalui beberapa cara, bisa dengan menggunakan histogram yang apabila grafik bergeser ke arah kanan maka bisa diasumsikan berdistribusi normal, selain itu bisa juga menggunakan PP-Plot, apabila titik-titik mendekati garis maka diasumsikan bahwa data berdistribusi normal. Dalam penelitian ini menguji normalitas data dengan menggunakan uji one sample K-S yang mana apabila nilainya kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak normal, serta jika nilai lebih dari 0,05 data tersebut normal.

### 2. Uji Multikolinearitas.

Uji ini dilakukan guna menjadi syarat untuk menguji selanjutnya. Cara pengujiannya dilakukan dengan menggunakan SPSS, yang kemudian bisa dibaca hasil ujiannya, harapannya dilakukan uji ini supaya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Cara membaca hasil ujiannya dengan melihat signifikansinya.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna menjadi syarat untuk menguji selanjutnya. Cara pengujiannya dilakukan dengan menggunakan SPSS, yang kemudian dibaca hasil ujiannya, harapannya dilakukan uji ini supaya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Cara membaca hasil ujiannya dengan melihat signifikansinya.

#### 4. Uji Autokorelasi.

Diterapkan memakai spss yang bertujuan sebagai prasyarat untuk dilakukannya uji selanjutnya terhadap variable-variable penelitian. Uji ini melihat nilai Durbin Watson. Apabila uji ini terdapat korelasi maka penelitian ini dapat dilanjutkan dengan melakukan uji selanjutnya.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### Regresi Linear Berganda

Analisis dikerjakan guna melakukan uji hipotesis yang telah direncanakan atau disusun dari awal akan memakai regresi linear berganda. Guna melihat, pengaruh antara variable pelatihan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan.

Analisis tersebut memakai SPSS yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi (kinerja karyawan)

a = konstanta regresi

b<sub>1</sub> –b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

*e* = *error term*

Peneliti melakukan uji sebagai berikut untuk menyimpulkan hipotesis:

#### a. Uji kelayakan (Uji F)



Uji F dilakukan guna melihat kepantasan data. Asumsi dari uji ini ialah:

Ho: Diduga tidak ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

Ha: Diduga ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

**Kriteria:**

Jika F hitung lebih dari F table, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika F hitung kurang dari F table, sehingga dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak.

**Atau:**

Jika p kurang dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima

Jika p lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

**b. Uji koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)**

Uji t ialah cara guna melihat korelasi variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Taraf signifikansi ialah 5%

Ho: Tidak adanya pengaruh antara variabel x terhadap variable y

Ha: Adanya pengaruh antara variable X dan Y

**Kriteria:**

Jika t hitung kurang dari t table, sehingga dapat dikatakan Ho diterima

Jika t hitung lebih besar t table, sehingga dapat dikatakan Ho ditolak

**Atau:**

Jika  $p$  kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak

Jika  $p$  lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima (I

Made Laut Mertha Jaya, 2020).



**Universitas Putera Batam**