

**PENGARUH FASILITAS, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BFI FINANCE**

SKRIPSI



**Oleh:
Mutiara Putri Dewi
170910247**

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

**PENGARUH FASILITAS, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BFI FINANCE**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Mutiara Putri Dewi
170910247**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mutiara Putri Dewi
NPM : 170910247
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH FASILITAS, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BFI FINANCE”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam 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 digugurkan dan gelar 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, 29 Juli 2021



Mutiara Putri Dewi

170910247

**PENGARUH FASILITAS, PELATIHAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BFI FINANCE**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Mutiara Putri Dewi
170910247**

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

Batam, 1 Agustus 2021



**Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing**



ABSTRAK

Melonjaknya berbagai jenis usaha masa kini mengakibatkan pengusaha menjalani kompetisi yang cukup ketat. Hal ini dipengaruhi banyaknya pengusaha yang melahirkan ide demi mengemban bisnis baru. Oleh karena itu, pengusaha secara otomatis harus menyangandang kemahiran yang berkompeten agar mampu berkompetisi di dunia bisnis sehingga perusahaan dapat meraih target yang sudah ditentukan. Dalam meraih tujuan perusahaan, dibutuhkan kualitasnya tenaga kerja serta berkompeten guna menggiring pengaruh positif terhadap kemajuan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia ialah bagian terpenting sebagai penggerak saat melaksanakan proses guna meraih tujuannya. Baiknya pekerja bisa melahirkan bagusnya kinerja pula. Pencapaian tujuannya sebuah perusahaan bukanlah dari sarana dan prasarana saja. Tetapi lebih menuju ke faktor manusia demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan harus menyangandang kinerja yang sangat tinggi dalam melancarkan perusahaan meraih tujuan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari fasilitas, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BFI Finance. Desain dari studi ini menggunakan desain riset dan metode-metode penelitian kuantitatif kausalitas. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuisisioner kepada 116 responden. Teknik analisis data menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linier, t tes dan F uji melalui aplikasi program SPSS versi 25. Hasil studi ini menunjukkan bahwa fasilitas (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh parsial, simultan dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil tes koefisien penentuan menunjukkan bahwa fasilitas (X1), pelatihan (X2), dan motivasi (X3) dengan 91,8 persen, sedangkan sisanya 8,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci: Fasilitas, Kinerja Karyawan, Motivasi dan Pelatihan

ABSTRACT

The surge in various types of business today has resulted in entrepreneurs undergoing quite tight competition. This is influenced by the number of entrepreneurs who give birth to ideas to carry out new businesses. Therefore, entrepreneurs must automatically have competent skills to be able to compete in the business world so that the company can achieve the predetermined targets. In achieving the company's goals, a qualified and competent workforce is needed in order to lead a positive influence on the progress of a company. Because human resources are the most important part as the initiator when carrying out the process to achieve its goals. Good workers can give birth to good performance as well (Anam & Rahardja, 2017: 1). The achievement of a company's goals is not only from facilities and infrastructure. But more towards the human factor in order to achieve the company's goals. Therefore, employees must have very high performance in launching the company to achieve these goals. The purpose of this study was to determine the effect of facilities, training, and motivation on employee performance at PT BFI Finance. The design of this study used a research design and quantitative causality research methods. The data collection technique was by distributing questionnaires to 116 respondents. The data analysis technique uses validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t test and F test through the application of SPSS version 25 program. The results of this study indicate that facilities (X1), training (X2), and motivation (X3) has a partial, simultaneous and significant effect on employee performance (Y). The results of the determination coefficient test show that facilities (X1), training (X2), and motivation (X3) are 91.8 percent, while the remaining 8.2 percent are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Employee Performance; Facilities, Motivation and Training

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom Selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. Selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya;
7. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan universitas putera batam yang saling memberikan dukungan untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 1 Agustus 2021



Mutiara Putri Dewi

170910247



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
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
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Fasilitas.....	10
2.1.2 Pelatihan.....	12
2.1.3 Motivasi.....	14
2.1.4 Kinerja.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	19
2.3.1 Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.3 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.4 Fasilitas, Pelatihan, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Sifat Penelitian.....	22
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	22
1.3.1 Lokasi Penelitian.....	22
1.3.2 Periode Penelitian.....	23

3.4	Populasi dan Sampel.....	23
3.4.1	Populasi	23
3.4.2	Teknik Penentuan Sampel	23
3.4.3	Teknik Sampling	24
3.5	Sumber Data.....	24
3.6	Metode Pengumpulan Data	24
3.7	Definisi Operasional Variabel	25
3.8	Metode Analisis Data.....	25
3.8.1	Statistik deskriptif	25
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	26
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	27
3.8.4	Uji Pengaruh	28
3.9	Uji Hipotesis.....	29
3.9.1	Uji T.....	29
3.9.2	Uji F.....	29
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	30
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	30
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasar Usia	30
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	31
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja.....	31
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	32
4.3.1	Deskripsi Variabel Fasilitas	32
4.3.2	Deskripsi Variabel Pelatihan.....	34
4.3.3	Deskripsi Variabel Motivasi	35
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	37
4.4	Analisis Data	38
4.4.1	Hasil Uji Validitas	38
4.4.2	Hasil Uji Realibilitas.....	40
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	40
4.4.4	Hasil Uji Pengaruh	44
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
4.5.1	Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
4.5.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	46
4.5.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	46
4.5.4	Pengaruh Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .	46
4.6	Implikasi Hasil Penelitian	47

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1	Simpulan	48
5.2	Saran	48
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
1.	Pendukung Penelitian	
2.	Daftar Riwayat Hidup	
3.	Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Kurva Histogram.....	40
Gambar 4.2 Normal P-Plot	41

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT BFI Finance Tahun 2020/2021	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	23
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	26
Tabel 4.1 Profil Berdasar Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasar Usia.....	31
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	31
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasar Lama Bekerja	32
Tabel 4.5 Fasilitas (X1)	32
Tabel 4.6 Tabel Lanjutan Fasilitas (X1).....	33
Tabel 4.7 Pelatihan (X2).....	34
Tabel 4.8 Motivasi (X3)	35
Tabel 4.9 Tabel Lanjutan Motivasi (X3)	36
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Fasilitas (X1).....	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2).....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)	38
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas	40
Tabel 4.15 Kolmogorov-smimov.....	41
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	42
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedasitas	42
Tabel 4.18 Hasil Analisis Linear Berganda	43
Tabel 4.19 Hasil Uji R ²	44
Tabel 4.20 Hasil Uji T	44
Tabel 4.21 Hasil Uji F	45

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	26
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	28



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasilnya organisasi tentunya terpengaruhi oleh kualitas pekerjaanya. Khususnya Batam dengan besarnya total penduduk yakni sekitar 944.285 jiwa sudah bermodalkan menjadi jiwa yang manusia bermanfaat. Sebab itu dikiranya diperlukannya pengusahaan agar masyarakat bisa dimobilitasi serta membisa menjadikan masyarakat dengan produktivitas yang tinggi, berintegritas, terampil, dan memiliki kepercayaan diri demi melakukan pekerjaan dan mengamati besok hari dengan keoptimisan. Naiknya beragam macam usaha menyebabkan pemiliknya diharuskan berkompetisi dengan pesaingnya dikarenakan terpengaruhi oleh pesaing yang memunculkan strategi baru demi mengembangkan bisnisnya. Tentunya membuat mereka diharuskan berkemampuan serta mempunyai kompetensi agar bisa bersaing dibisnis hingga perusahaannya bisa menggapai targetnya.

Didalam menggapai tujuannya, dibutuhkannya berkualitasnya tenaga kerja serta berkompetensinya agar memengaruhi perusahaan hingga bisa maju dan sukses. Dikarenakan pekerja ialah sebagian hal penting yakni pelopor saat melangsungkan pekerjaannya dengan maksdu menggapai tujuannya. Baiknya pekerja bisa melahirkan bagusnya kinerja pula (Anam & Rahardja, 2017: 1). Pencapaian tujuannya sebuah perusahaan bukanlah dari peralatannya saja. Melainkan lebih kearah pekerjaanya juga

dengan maksud menggapai misi perusahaannya. Makanya pekerja diharuskan berkinerja yang bagus didalam kelanjutan perusahaannya saat menggapai tujuannya.

Untuk mendukung hasil kerja karyawan pastinya dipengaruhi oleh sekumpulan faktor. Salah satunya ialah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk memudahkan pekerjaan karyawan. Seperti kendaraan, komputer, *printer*, penerangan yang baik, pendingin ruangan, BPJS, *pantry* yang nyaman dan fasilitas keamanan. Fasilitas kerja menjadi penunjang didalam kegiatan fisik dan dipergunakan didalam aktivitas keseharian perusahaan, berjangka waktu yang permanen dan memerikan nilai guna dimasa mendatang. Jadi, fasilitas kerja dijadikan peralatan demi memudahkan pekerjaannya dan juga guna menyejahterakan pekerja dengan maksud karyawan bisa menjalankan tugasnya. Memadainya fasilitas kerja tentu bisa menunjang kelancaran pekerja saat menyelesaikan tiap pelimpahan aktivitas dari perusahaannya. Tersedianya fasilitas kerja haruslah relevan dengan kebutuhannya pekerja dan sanggup memaksimalkan pencapaiam kerjanya (Yulianie, 2019 : 70).

Hal lain yang mendukung tingginya hasil kinerja karyawan yakni dengan adanya pelatihan. Pelatihan yakni prosesi mengembangkan pribadi pada pekerjaannya dengan maksud bisa melakukan pekerjaan lebih cekatan serta memaksimalkannya ilmunya serta keahlian karyawannya.

Dilaksanakannya pelatihan oleh perusahaan haruslah dilaksanakan sekonsisten mungkin, didalam aktivitasnya juga diharuskan relevan dengan kebutuhan dari beragam jenis pekerjaan tiap individu serta ditunjangkan juga dengan mampunya pekerja ikutserta didalam rangkaian prosesi pelatihan yang dilangsungkan (Yulianti, 2015: 901). Permasalahan yang kerap terjadi pada karyawan baru yakni banyaknya mereka dengan minimnya kemampuan relevan dengan spesifikasinya serta tidak cukup berbakat didalam melangsungkan pekerjaan, hingga perusahaan diharuskan sesering mungkin dilakukannya pelatihan terkhusus pada karyawan baru. Dilaksanakannya pelatihan tak hanya dilangsungkan pada karyawan baru saja melainkan juga bisa diberikan pada karyawan lama dengan maksud lebih meningkatkan ahlinya dan terampilnya mereka didalam melakukan pekerjaan hingga nantinya karyawan yang berstatus lama bisa menjadi *trainer* bagi karyawan baru. Dengan hadirnya pelatihan, perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan, dengan hal ini perusahaan dapat mengevaluasikan yang harusnya ditekankan didalam pelatihan.

Aspek selanjutnya yang bisa memengaruhi kinerjanya seorang karyawannya yakni motivasi. Motivasi yakni stimulus dari pimpinan pada pekerjaannya yang melangsungkan aktivitas pekerjaannya agar bisa meraih tujuannya. Motivasi dimaknai tepat sarannya jika sanggup meningkatkan serta mengembangkan motivasi. Makin tingginya motivasi yang tentunya bisa memperkuat rasa semangat pekerjaannya disaat menyelesaikan pekerjaannya serta memaksimalnya capainnya.

Motivasi berkaitan dengan bagaimana taktik dalam mendorong semangat kerja seseorang supaya bersedia bekerja secara maksimal, menyumbangkan kemahirannya guna meraih visi perusahaan. Motivasi pun sebagai aspek utama yang diharapkan karyawannya terkait usahanya dengan maksud bisa mencapai maksimalnya produktivitasnya (Sartika, 2018: 4).

PT BFI Finance sebuah usaha disektor pembiayaan yang pertama kali namanya tercatat di BEI. Setelah sukses mencetak *hat-trick* dengan meraih peringkat tertinggi selama tiga tahun berturut-turut, BFI Finance kembali membuktikan bahwa Perusahaan masih menunjukkan kinerja terbaik sepanjang tahun buku 2018 dengan meraih empat penghargaan papan atas dari majalah Infobank untuk peringkat perusahaan *multifinance* terbaik se-Indonesia berdasarkan *Rating 176 Multifinance* 2019 dari Biro Riset Infobank. Berikut data karyawan BFI Finance ditahun 2020/2021.

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT BFI Finance Tahun 2020/2021

Departemen	Jumlah Anggota
Direksi	1
Direktur Utama	1
Pimpinan Cabang	2
HRD	5
Supervisor	8
Operasional	5
Keuangan	4
<i>Account Executive</i>	3
<i>Regional Human Capital</i>	3
<i>Agency Relationship Executive</i>	3
Staff Administrasi	5
<i>Field Collection</i>	4
<i>Credit Operation</i>	8
Surveyor Staff	5
Surveyor Mobil	12

Surveyor Motor	15
Marketing Staff	5
Marketing Mobil	10
Marketing Motor	12
Kebersihan	3
Keamanan	2
Total Karyawan	116

Sumber : Manajemen BFI Finance Batam, 2021

Seperti pada BFI Finance, hasil kerja yang diberikan karyawan kurang maksimal akibat kurangnya fasilitas yang disediakan. Seperti karyawan bagian *marketing* yang tidak difasilitasi kendaraan untuk bekerja sedangkan sebagaimana yang kita ketahui bahwa tugas seorang *marketing* adalah mencari calon konsumen. Dalam mencari dan menemukan konsumen, seorang *marketing* sangat memerlukan transportasi guna sebagai sarana untuk memudahkannya berpindah dari satu tempat ketempat yang lainnya, berpindah dari satu konsumen ke konsumen lainnya. Tentunya tanpa fasilitas yang tersedia dan jauh dari kata lengkap akan menghambat kerja seorang karyawan, yang mana akan berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut, sehingga bisa saja menurunkan profit perusahaan.

Selanjutnya berkaitan dengan pengadaan pelatihan, guna menjadikan karyawan bermutu yang tinggi BFI Finance melangsungkan pendidikan pelatihan untuk karyawannya hingga misinya BFI Finance dapat tercapai. Hasil wawancara dari beberapa karyawan menghasilkan bahwa kurangnya pelatihan yang diberikan membuat kinerja menurun atau terjadinya penyimpangan (*fraud*). Yang mana kurangnya pelatihan yang diberikan oleh PT BFI Finance kepada karyawannya dinilai sangat kurang. Menurut prosedur perusahaan, pelatihan diberikan kepada karyawan yakni dua bulan sekali atau enam bulan sekali. Namun kenyataannya, pelatihan sering

tidak terlaksana atau tidak diberikan apalagi untuk karyawan dibagian *office*, kadangkala pelatihan hanya diberikan dan difokuskan untuk karyawan bagian lapangan. Hal ini merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas para karyawan lapangan demi mencapai target perusahaan.

Adapun masalah yang berkaitan dengan motivasi yang diberikan BFI Finance kepada karyawannya dinilai kurang, bahkan karyawan tidak termotivasi sama sekali. BFI Finance hanya memerikan pengarahan yang dinilai sebagai motivasi pada saat *meeting/briefing* dipagi hari pada karyawan bagian lapangan saja, tidak termasuk untuk karyawan bagian *office*. *Meeting/briefing* yang dilakukan dipagi hari hanya sebagai arahan atau *review* agar mencapai target. Jadi bagi karyawan mencapai target ialah sebuah tuntutan yang harus dijalani demi mendapatkan gaji semata, tidak ada dorongan atau motivasi lain untuk melakukannya. Padahal motivasi dinilai sangat efektif guna kelancaran perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena kurangnya motivasi tentunya akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Berdasar uraian penjelasan, disimpulkanlah fasilitas, pelatihan, dan motivasi sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sebabnya penulis terdorong melangsungkan penelitian berjudul **“Pengaruh Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BFI Finance”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapat ialah:

1. Kurangnya fasilitas yang disediakan perusahaan membuat kinerja para karyawan menurun.

2. Ada karyawan yang tak mengerti jika akan dilaksanakannya pelatihan oleh PT BFI Finance.
3. Kurangnya program pelatihan yang disediakan perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.
4. Dorongan yang didapat oleh karyawan belum maksimal sehingga membuat produktivitas karyawan kurang.
5. Produktivitas kerja karyawannya terus merosot.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang terjadi ialah kinerja karyawan khususnya di PT BFI Finance yang belum optimal, permasalahannya diakibatkan kesanggupan tiap karyawannya, kurangnya motivasi atau dukungan yang diterima, lingkungan kerja yang berpengaruh pada pencapaian karyawan, dan juga fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Banyaknya permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal, hal ini menimbulkan ketertarikan peneliti melangsungkan penelitian terkait fasilitas, pelatihan, dan motivasi serta kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?

4. Apakah fasilitas, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh fasilitas, pelatihan, dan motivasi pada kinerja karyawannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Fasilitas

2.1.1.1 Pengertian Fasilitas

Fasilitas yakni peralatan guna mempermudah berlangsungnya kegiatan. Fasilitas yakni atribut seseorang yang dengan mudahnya ditambah atau dikurangi tanpa mengubah kualitasnya. Fasilitas ialah peralatan guna memisahkan instansi yang satu dengan rivalnya (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3). Fasilitas ialah tersedianya peralatan didalam wujud yang nyata demi memerikan rasa mudahnya pada tamunya didalam menjalankan aktivitasnya ataupun kegiatannya, hingga keinginannya tamu tersebut bisa tercukupi (Srijani & Hidayat, 2017: 33).

Fasilitas ialah keseluruhan dipergunakan oleh pekerja didalam kaitannya dengan area pekerjaannya demi berjalan lancarnya pekerjaannya (Darma et al., 2018: 171). Fasilitas ialah perlengkapan yang dipergunakan guna melancarkan saat menyelesaikan tugas yang diembannya. Fasilitas sebagai pembanding layanan dengan pesaing. Makin baiknya penyediaan fasilitasnya makin maksimal pula peningkatan produktivitasnya (Anam & Rahardja, 2017: 2).

Fasilitas kerja berbentuk layanan perusahaannya pada pekerjanya agar termotivasi hingga menghasilkan produktivitas karyawannya (Harpis & Bahri, 2020: 15). Disimpulkanlah fasilitas yakni peralatan yang disediakan perusahaannya untuk karyawannya agar menyokong kinerja karyawannya hingga melancarkan didalam menggapai tujuannya.

2.1.1.2 Jenis Fasilitas Kerja

Adapun jenis fasilitas kerja (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3) yakni :

1. Mesin, keseluruhan peralatan yang dipakai didalam pemrosesan produksi diperusahaan.
2. Prasarana, peralatan yang mendukung kelancaran aktivitas perusahaannya.
3. Perlengkapan kantor, mencakup perabot kantor, peralatan laboratorium dan peralatan elektronik.
4. Peralatan inventaris, mencakup inventaris dikantor, dipabrik, dilaboratorium, serta digudang.
5. Tanah, lahan yang tersedia guna membangun gedung perusahaannya.
6. Bangunan.

2.1.1.3 Karakteristik Fasilitas

Karakteristik didalam pemrosesan kegiatan perusahaan (Dahlius & Ibrahim, 2016: 3) yakni:

1. Berbentuk fisik, berjangka waktu tertentu.
2. Memerikan nilai guna dimasa mendatang.

2.1.1.4 Indikator Fasilitas Kerja

Adapun indikator fasilitas (Dahlius & Ibrahim, 2016: 4) adalah :

1. Komputernya
2. Meja kantornya
3. Lahan parkirnya
4. Bangunannya
5. Transportasinya

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan ialah rangkaian prosesi demi memperoleh ketrampilan terkait pekerjaannya dengan mengikuti sistematisnya rangkaian kegiatan yang dipimpin seseorang ahli dibidang dengan maksud agar memaksimalkan ketrampilannya serta pengetahuannya para pekerja. Pelatihan ialah usaha memperbaiki beragam kecakapan serta metode menyelesaikan pekerjaan tertentu (Rosa, 2019: 190).

Pelatihan yakni pemrosesan didalam memperoleh keterampilan tambahan terkait pekerjaannya baik dari seorang ahli dengan maksud meningkatkan keterampilannya serta pengetahuannya (Yulianti, 2015: 903). Pelatihan ialah keseluruhan prosesi menambahkan wawasan serta kecakapannya dengan tujuan agar karyawannya makin handal serta sanggup menuntaskan tanggungjawabnya semakin.

Pelatihan yakni pengupayaan didalam memaksimalkan kemampuannya agar bisa pengetahuannya dan ketrampilannya pada organisasi didalam pencapaian sasarannya (Subroto, 2018: 19). Disimpulkanlah pelatihan yakni prosesi

memerolehkan ketrampilan berkenaan pekerjaannya dengan melakukan rangkaian kegiatan bersistematis dengan maksud memaksimalkan ketrampilannya serta pengetahuannya para pekerjanya.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat dari pelatihan (Rosa, 2019: 190) yakni :

1. Memaksimalkan kepuasan pekerja, tingkatan penghasilannya, wawasan, serta hubungan baik dengan teman bekerja.
2. Meminimalkan pengeluaran perusahaan, *turnover* pekerja, pengeluaran lembur, pengeluaran mereparasi mesin.

2.1.2.3 Metode Pelatihan

Didalam prakteknya, metode pelatihan terklasifikasikan (Rosa, 2019: 191)

1. Metode *On The Job Training*, pelatihannya dilangsungkan ditempat bekerja. Tentunya kemampuan pesertanya lebih meningkat.
 - 1) Metode *Off The Job Training*, pelatihannya secara khusus di *Training Centre* yang umumnya berjalan dengan teratur.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator untuk mengukur pelatihan (Subroto, 2018: 19) adalah :

1. Kualitas materinya
2. Kualitas metodenya
3. Kualitas instrukturanya
4. Kualitas sarananya
5. Kualitas pesertanya

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yakni ketersediaan pengupayaan demi tujuan perusahaannya, yang disesuaikan kemampuannya demi mencukupi kebutuhannya (Farisi et al., 2020: 17). Motivasi ialah menelusuti keinginan karyawannya serta membantu pencapaiannya. Memotivasi karyawan bermaksud guna memperluaskan keterampilannya didalam pemenuhan organisasinya (Hanafi & Yohana, 2017: 77).

Motivasi ialah perolehan sekumpulan aktivitas bagi individu yang menimbulkan antusiasmenya didalam melangsungkan kegiatannya (Fachreza et al., 2018: 117). Motivasi ialah pelimpahan ataupun timbulnya sebuah motif sebagai stimulus keinginannya dan menggerakkannya supaya berkemauan bekerja agar meraih tujuannya (Harahap & Tirtayasa, 2020: 124).

Ditiap kegiatannya terdorong oleh kekuatannya dari dalam yang mana kekuatannya inilah yang disebutkan sebagai motivasi (Fadhil & Mayowan, 2018: 41). Disimpulkanlah motivasi bukan berupa kata-kata saja melainkan berisikan stimulus yang mendorong didalam diri tiap individu. Umumnya motivasi bersumber dari pengharapan seseorang demi memperoleh pencapaiannya.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya dari motivasi bagi karyawannya (Subroto, 2018: 22) ialah :

1. Menambahkan moralnya serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitasnya
3. Menstabilkan karyawannya

4. Memaksimalkan kedisiplinannya
5. Menaikkan loyalitasnya, kreativitasnya serta partisipasinya
6. Menaikkan tingkatan kesejahteraannya
7. Memperkuat tanggungjawabnya
8. Mengefisiensikan didalam menggunakan alat

2.1.3.3 Faktor yang memengaruhi Motivasi

Sekumpulan faktor yang memengaruhi motivasi kerja (Farisi et al., 2020: 20) yakni:

1. Kebutuhan hidup mencakup sandang, papan dan pangan. Keinginannya mencukupi kebutuhannya ini mendorong pekerja akan lebih bersemangat untuk bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, cerah masa mendatang hingga terciptanya situasi yang harmonis.
3. Kebutuhan harga diri, butuh akan penghargaan serta pengakuan dari lingkungannya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun beberapa indikator motivasi (Subroto, 2018: 22) yakni :

1. Kebutuhan fisiologisnya, paling mendasar didalam jalan hidup manusia.
2. Kebutuhan rasa amannya, butunya akan keselamatan serta perlindungan.
3. Kebutuhan sosialnya, mencakup rasa sayang, memiliki, serta diterima.

4. Kebutuhan harga dirinya, terkait harga diri seseorang serta prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan ialah perolehan ataupun capaiannya seseorang pekerja didalam rentang waktu tertentu disuatu pekerjaannya yang dikerjakannya, dan pekerja itu berkinerja baik pula, dan bisa menyokong perusahaannya didalam memenuhi sasarannya ataupun tujuannya (Subroto, 2018: 20). Kinerja ialah capaian oleh seseorang ataupun sekumpulan orang didalam perusahaan yang relevan dengan wewenangnya yang sudah dilimpahkan atau tentang bagaimana kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan (Anggereni, 2019: 608).

Kinerja yakni penggambaran terkait tingkatan capaian terlaksananya aktivitas didalam merealisasikan tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan bermakna produktifnya karyawan sebagai penghasil dari perluasan karyawannya yang memengaruhi efektivitas perusahaannya (Farisi et al., 2020: 16). Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari perusahaannya (Adha et al., 2019: 49). Kinerja ialah terkait melangsungkan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang ingin diraihnya (Heryenzus & Laia, 2018: 12). Disimpulkanlah kinerja karyawan yakni hasil dari sukses ataupun tidak tujuan yang telah ditetapkannya.

2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi kinerja

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja (Astuti & Sari, 2018: 1) ialah:

1. Kemampuannya
2. Kompensasinya
3. Pelatihannya

2.1.4.3 Unsur penilaian kinerja

Adapun unsur yang dinilai dalam proses penilaian kinerja (Hasibuan, 2016: 95) yaitu:

1. Kesetiannya
2. Prestasi atas pekerjaannya
3. Kejujurannya
4. Kedisiplinannya
5. Kreativitasnya
6. Kerjasamanya
7. Kepemimpinan

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja (Kristianti et al., 2020: 103) yakni:

1. Kualitas kerjanya, pekerjaan yang berkualitaslah yang harus diperolehnya.
2. Kuantitas kerjanya, target yang diharuskan selesai didalam pekerjaannya.
3. Kendala kerjanya, dapat tidaknya pekerja diandalkan perusahaan.
4. Kerjasama, perilaku yang harus dibina antar sesama anggotanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Peneli	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Darma et al., 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Muara Bulian	<i>Path Analysis</i>	Fasilitas kerjanya dan kompetensinya memengaruhi kinerjanya
2	(Harpis & Bahri, 2020)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Serdang Bedagai	Asosiatif Kausal, kuantitatif	Fasilitas kerjanya, pengawasannya dan kompensasinya memengaruhi kinerjanya
3	(Anggere ni, 2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan LPD Buleleng	Analisis regresi sederhana	Pelatihannya memengaruhi kinerja karyawannya
4	(Astuti & Sari, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Analisis linier berganda	Pelatihannya memengaruhi kinerja karyawannya
5	(Sartika, 2018)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Bhineka Bakti Husada	Deskriptif, sampling Slovin	Pendidikannya dan Pelatihannya, Kompensasinya dan Motivasinya memengaruhi Kinerja Karyawannya
6	(Kristiant i et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Analisis regresi	Motivasinya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja pegawainya
7	(Heryenz us & Laia, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT BNI Cabang Batam	Analisis jalur	Kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan keberadaan fasilitas kerja, tentunya fasilitas itu dimanfaatkan oleh pekerja didalam memudahkan pekerjaannya. Fasilitas ialah keseluruhan dipergunakan oleh pekerja didalam kaitannya dengan area pekerjaannya demi berjalan lancarnya pekerjaannya. Seperti penelitian (Darma et al., 2018: 171) berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerjanya Dan Kompetensinya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawaiinya Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawaiinya Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari” yang menyimpulkan Fasilitas kerjanya dan kompetensinya memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.2 Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yakni pengupayaan didalam memaksimalkan kemampuannya agar bisa pengetahuannya dan ketrampilannya pada organisasi didalam pencapaian sarannya. Seperti penelitian (Subroto, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyimpulkan pelatihannya dan motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya.

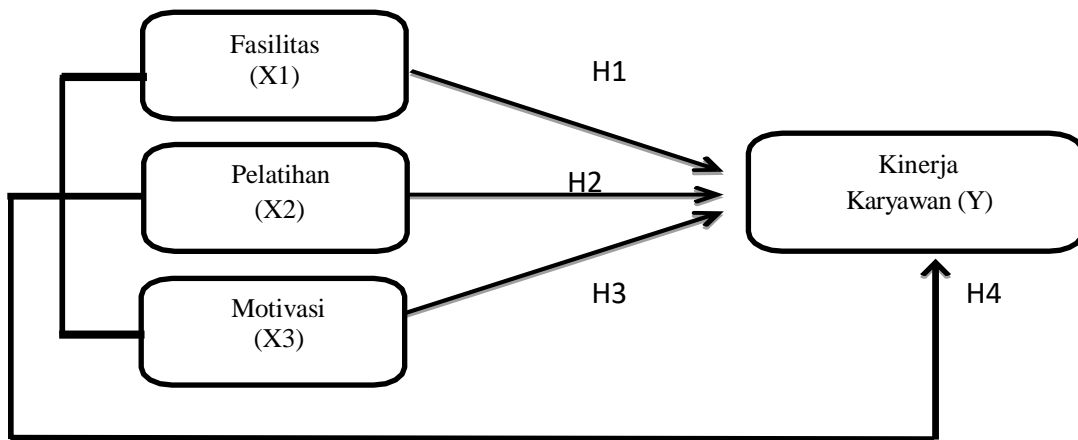
2.3.3 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

berupa kata-kata saja melainkan berisikan stimulus yang mendorong didalam diri tiap individu. Umumnya motivasi bersumber dari pengharapan seseorang demi memperoleh pencapaiannya. Seperti penelitian (Lusri & Siagian, 2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya” bahwa motivasinya dan kepuasan kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.4 Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai, pelatihan yang tepat guna bagi karyawan, serta motivasi yang tinggi dinilai sangat efektif guna kelancaran perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena keseluruhan variabel tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

Maka diperoleh susunan hipotesis yakni sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesis penelitiannya ini yakni:

- H1: Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
- H2: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.

- H3: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.
- H4: Fasilitas, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BFI Finance.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitiannya ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungannya pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan guna mendapati bukti didalam merespons pernyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2019: 2).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang serupa dengan penelitian terdahulu namun dengan objek, variable, dan periode yang berbeda. Perbedaan didalam penelitian ini ada pada objek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

1.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya dilangsungkan di PT BFI Finance yang beralamat di di Jl. Komplek Mahkota Raya Blok B No.11 Batam.

1.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan dalam rentang waktu sekitar 6 bulan yang dilangsungkan mulai bulan Maret-Agustus 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar 2021	Apr 2021	Mei 2021	Jun 2021	Jul 2021	Ags 2021
Latar Belakang						
Perumusan Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metodologi Penelitian						
Menyebarkan dan Mengumpulkan Kuesioner						
Olah Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber : Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yakni kewilayahan yang umumnya mencakup objek/subyek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Populasi penelitiannya ini ialah keseluruhan karyawan PT BFI Finance ditahun 2020/2021 yakni sebanyak 116 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah komponen dari besaran serta keunikan milik populasi tersebut (Sujarweni & Utami, 2019:9). Peneliti mengambil keseluruhan dari populasinya untuk dijadikan sampel penelitiannya yakni 116 Karyawan yang bekerja di PT BFI Finance.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sampling jenuh akan dipergunakan didalam penelitian ini, dimana mengujikan keseluruhan bagian populasi (Sugiyono 2017: 85). Jadi total sampel penelitiannya ini yakni 116 karyawan yang bekerja di PT BFI Finance.

3.5 Sumber Data

Diamati berdasar sumbernya, data terbagi yakni data primer yang langsung memerikan datanya, dan data sekunder yang tidak langsung memerikan data pada pengumpul datanya, misalnya dari orang lainnya ataupun berbentuk *document* (Sugiyono, 2019:194).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai tiga metode yakni survey, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesionernya dengan sekumpulan *list* pernyataan yang diwajibkan diisi oleh karyawannya di PT BFI Finance demi mengumpulkan datanya, lalu setelah itu data diolah memakai program SPSS 25. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert* (Sugiyono, 2019: 146). Berikut tabel skala *likert* untuk mengalkulasikan jawaban respondennya:

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019:134)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3 Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Fasilitas (X1)	Fasilitas yakni sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komputernya 2. Mejanya 3. Parkirnya 4. Bangunannya 5. Transportasinya 	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas materinya 2. Kualitas metodenya 3. Kualitas instruksinya 4. Kualitas sarananya dan prasarananya 5. Kualitas pesertanya 	Likert
Motivasi (X3)	Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologisnya 2. Kebutuhan rasa amannya 3. Kebutuhan sosialnya 4. Kebutuhan harga dirinya 5. Kebutuhan aktualisasinya 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitasnya 2. Kuantitasnya 3. Kendalanya 4. Kerjasama 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif memiliki data tersajikan didalam bentuk *table*, *graphic*, *pie chart*, *pictogram*, *calculation mode*, *median*, *mean*, standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 25, data yang sudah berhasil terkumpul oleh

peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206). Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

Sumber : (Sugiyono, 2019)

$$RS = \frac{116(5-1)}{5}$$

$$RS = 116(4) / 5 = 92,8 = 93$$

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1.	116 – 209	Kurang Baik
2.	210 – 303	Cukup Baik
3.	304 – 397	Netral
4.	398 – 491	Baik
5.	492 – 585	Sangat Baik

Sumber: Peneliti (2021)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.2 Uji Validitas

Untuk mengukur kevalidan tidaknya data, dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukur tersebut (Priyatno, 2016: 143). Uji signifikansinya menentukan layaknya ataupun tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya $> 0,30$ maka item tergolong valid.

3.8.2.3 Uji Realibitas

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu (Priyatno, 2016:154). Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reabilitasnya $< 0,6$, sementara bisa diterima jika reabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reabilitasnya $\geq 0,8$ (Priyatno, 2016:154).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Priyatno, 2016:196). Pada uji normalitasnya ada dua tahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal, dengan uji *statistic kolmogrof*. Keterangannya :

1. Sig $> 0,05$ dinyatakan instrument tersebar normal
2. Sig $< 0,05$ dinyatakan instrument tidak tersebar normal

3.8.3.2 Uji Multikolineritas

Guna mengujikan ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Priyatno, 2016). Ukuran yang digunakan pada uji multikolineritas yaitu:

1. Jika VIF $< 0,10$ dikatakan tidak terdapat multikolineritas
2. Jika VIF $> 0,10$ terdapat multikolineritas

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Guna menelusuri variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Priyatno, 2016: 131).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017: 134-135) Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel dependen, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasikan. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017:134-135)

Y	:	Kinerja
a	:	Konstanta
b ₁ b ₂	:	koefisien regresi
X ₁	:	Fasilitas
X ₂	:	Pelatihan
X ₃	:	Motivasi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dikatakan uji R² bermaksud untuk mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R² menunjukkan sedikitnya kapasitas

variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R^2 adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Umumnya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika t hitungannya $> t$ tabelnya dan $Signya < 0,05$.

3.9.2 Uji F

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya (Putra & Afandi, 2018: 547). Kriterianya yakni F hitungannya $> F$ tabelnya dan $signya < 0,05$.