

**PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN KERJA DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Mitra Ronia Situmorang  
170910328**

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

**PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN KERJA DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Mitra Ronia Situmorang  
170910328**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Mitra Ronia Situmorang  
NPM : 170910328  
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora  
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siix Electronics Indonesia Batam”.**

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 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 , 17 Juli 2021



**Mitra Ronia Situmorang**  
**170910328**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGAWASAN KERJA DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA BATAM**

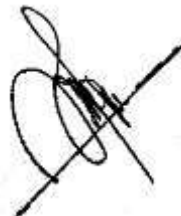
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Mitra Ronia Situmorang  
170910328**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 17 Juli 2021**



**Hikmah, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu pelatihan, pengawasan kerja dan keterampilan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengawasan kerja dan keterampilan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Siix Electronics Indonesia Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah operator departemen production SMT line 9A PT Siix Electronics Indonesia Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistika. Hasil penelitian menunjukkan antara lain: pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Pelatihan, pengawasan kerja dan keterampilan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Keterampilan Kerja; Kinerja Karyawan; Pelatihan; Pengawasan Kerja.

## ABSTRACT

*In the current era of globalization, every organization or company competes with each other to show the advantages of their respective companies. Competition that is constantly evolving at this time requires companies to be able to survive in the existing competition, as well as develop every quality human resource. The company will strive to maximize employees to gain benefits and value for the company, so as to improve the welfare of owners and employees. There are several factors that affect training, job supervision and job skills. The purpose of this study is to analyze the effect of training, job supervision and job skills simultaneously on employee performance at PT Siix Electronics Indonesia Batam. The population in this study were operator of departement production SMT line 9A PT Siix Electronics Indonesia Batam. The number of samples in this study was 100 using non propobability sampling technique. The data analysis technique in this research is using multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test. The results showed, among others: training partially have positive and significant effect on employee performance; job supervision partially have positive and significant on employee performance ;job skills of work partially dosen't have positive and significant effect on employee performance; showing that of training, job supervision and job skills simultaneously have positive and significant affect employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Job Skills; Training, Job Supervision.*



## KATA PENGANTAR

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

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari banyak pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. PT Siix Electronics Indonesia Batam selaku objek penelitian;
7. Orang tua yang telah memberikan dorongan motivasi dan doa;
8. Teman-teman seperjuangan;
9. Pihak-pihak lain yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk segala pihak baik yang berpengaruh dalam pembuatan hingga selsainya skripsi ini maupun untuk pihak yang akan menggunakannya di masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia-Nya kepada kita semua.

Batam, 17 Juli 2021



Mitra Ronia Situmorang





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</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>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teori .....	11
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2. Pelatihan .....	16
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan.....	16
2.1.2.2. Proses Pelatihan .....	17
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	18
2.1.2.4. Indikator Pelatihan .....	19
2.1.3. Pengawasan Kerja .....	20
2.1.3.1. Pengertian Pengawasan Kerja.....	20
2.1.3.2. Tujuan Pengawasan Kerja.....	21
2.1.3.3. Cara Pengawasan Kerja .....	22
2.1.3.4. Indikator Pengawasan Kerja .....	23
2.1.4. Keterampilan Kerja .....	23
2.1.4.1. Pengertian Keterampilan Kerja.....	23

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja .....	24
2.1.4.3. Indikator Keterampilan Kerja .....	25
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.3.2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3.3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.4. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.2. Sifat Penelitian .....	32
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	32
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.3.2. Periode Penelitian.....	32
3.4. Populasi dan Sampel .....	33
3.4.1. Populasi .....	33
3.4.2. Sampel.....	33
3.5. Sumber Data.....	34
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.7.1. Variabel Bebas (Independent Variable).....	35
3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variable).....	36
3.8. Metode Analisa Data .....	36
3.8.1. Uji Validitas Instrumen .....	36
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	37
3.8.3. Uji Asumsi Klasik .....	37
3.8.3.1. Uji Normalitas.....	37
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas .....	38
3.8.3.3. Uji Heteroskesastisitas .....	39
3.8.4. Uji Pengaruh.....	39
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	39
3.8.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	40
3.9. Uji Hipotesis .....	40
3.9.1. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t).....	40
3.9.2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F).....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42
4.1.1. Profil Singkat PT Siix Electronics Indonesia Batam .....	42
4.1.2. Visi dan Misi.....	42
4.2. Hasil Penelitian .....	43
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.2.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2.1.2. Responden Berdasarkan Usia .....	43

4.2.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2.2. Analisis Deskriptif.....	44
4.2.3. Deskripsi Jawaban Responden .....	45
4.2.3.1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X <sub>1</sub> ).....	45
4.2.3.2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengawasab Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	46
4.2.3.3. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kerja (X <sub>3</sub> ) .....	47
4.2.3.4. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
4.3. Analisis Data .....	48
4.3.1. Uji Kualitas Data .....	48
4.3.1.1. Hasil Uji Validitas.....	48
4.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas .....	50
4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
4.3.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3.3. Uji Pengaruh.....	52
4.3.3.1. Hasil Uji Linear Berganda .....	52
4.3.3.2. Hasil Analisis Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	54
4.4. Uji Hipotesis .....	54
4.4.1. Hasil Uji t (Parsial).....	54
4.4.2. Hasil Uji F (Simultan) .....	56
4.5. Pembahasan.....	56
4.5.1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.5.2. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.5.3. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.5.4. Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Kerja, Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	58
4.6. Implikasi Penelitian.....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	59
5.2. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	61
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian .....	52
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian .....	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1.</b>	Kerangka Pemikiran .....	29
<b>Gambar 3.1.</b>	Jenis Penelitian .....	30
<b>Gambar 4.1.</b>	Normlitas Kinerja Karyawan.....	50
<b>Gambar 4.2.</b>	Uji Heteroskesastisitas.....	52

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b>	Data Karyawan.....	2
<b>Tabel 1.2.</b>	Data Pelatihan.....	3
<b>Tabel 1.3.</b>	Rekap Terlambat dan Tidak Masuk .....	4
<b>Tabel 1.4.</b>	Target Produksi .....	5
<b>Tabel 3.1.</b>	Jadwal Penelitian.....	32
<b>Tabel 3.2.</b>	Skala Likert .....	35
<b>Tabel 3.3.</b>	Definisi Operasional Bebas .....	35
<b>Tabel 3.4.</b>	Definisi Operasional Terikat .....	36
<b>Tabel 4.1.</b>	Data Responden Jenis Kelamin .....	43
<b>Tabel 4.2.</b>	Data Responden Usia .....	43
<b>Tabel 4.3.</b>	Data Responden Pendidikan.....	44
<b>Tabel 4.4.</b>	Kriteria Analisis Deskriptif .....	45
<b>Tabel 4.5.</b>	Deskriptif Variabel Pelatihan .....	45
<b>Tabel 4.6.</b>	Deskriptif Variabel Pengawasan Kerja .....	46
<b>Tabel 4.7.</b>	Deskriptif Variabel Keterampilan Kerja .....	47
<b>Tabel 4.8.</b>	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	48
<b>Tabel 4.9.</b>	Hasil Uji Validitas .....	49
<b>Tabel 4.10.</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	50
<b>Tabel 4.11.</b>	Hasil Uji Normalitas.....	51
<b>Tabel 4.12.</b>	Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
<b>Tabel 4.13.</b>	Hasil Regresi Linear Berganda.....	53
<b>Tabel 4.14.</b>	Uji Analisis Determinasi .....	54
<b>Tabel 4.15.</b>	Hasil Uji t .....	55
<b>Tabel 4.16.</b>	Hasil Uji F .....	56





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

SDM (Sumber Daya Manusia) ialah bagian dari aset yang menjadi faktor tercapai atau tidaknya keberhasilan suatu organisasi. Pada masa setelah globalisasi, SDM adalah pondasi organisasi untuk bertahan. Organisasi yang memiliki SDM yang sukses dan produktif akan mendapatkan perkembangan serta kemajuan organisasi. Sekarang ini, organisasi diharuskan lebih semangat serta efektif dalam menyelesaikan kerjaan sehari-hari sehingga secara tersirat memberi kontribusi yang cukup besar dalam memajukan intensitas demi ketahanan organisasi. Organisasi akan berupaya memperkuat pekerja untuk memperoleh keuntungan dan insentif bagi organisasi, demi kehidupan yang lebih baik, untuk pemilik ataupun pekerja (Fernanda et al., 2020).

Dalam meraih tujuan yang ideal, organisasi memerlukan administrasi yang hebat sehingga dapat merancang, mengatur, mengarahkan dan menggerakkan komponen-komponen yang terdapat pada suatu organisasi. Maka dari itulah diperlukan dorongan serta keahlian kuat guna memiliki pilihan untuk membuat tenaga yang dapat menciptakan keuntungan yang ideal bagi organisasi.

Persiapan (pelatihan) ialah langkah kemajuan diri bagi pekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih cakap dan meningkatkan informasi serta kemampuan pekerja. Dengan persiapan yang dilakukan oleh organisasi, maka pekerja

dapat mewujudkan bagaimana berfungsi dengan baik serta tepat, dimana ini disesuaikan dengan norma-norma fungsional yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga nantinya organisasi dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pelaksanaan suatu persiapan untuk pelatihan jelas harus diselesaikan dengan andal oleh organisasi, dalam pelaksanaannya juga harus diubah sesuai dengan persyaratan jenis pekerjaan setiap pekerja dan selanjutnya didukung oleh kapasitas pekerja untuk berpartisipasi dalam langkah-langkah persiapan untuk pelatihan yang akan dilaksanakan (Pingkan, 2017).

Sehubungan dengan pengkajian yang berakhir di atas, peneliti berniat memimpin penelitian tentang bisnis milik pribadi yang dibuat khusus segmen elektronik, dimana lokasi daripada bisnis tersebut terletak di Kota Batam dengan nama PT Siix Electronics Indonesia Batam. Berikutnya adalah jumlah pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam pada jalur SMT:

**Tabel 1.1.** Data Karyawan

<b>Supervisor</b>	<b>Leader</b>	<b>Quality Control</b>	<b>Material Handle</b>	<b>Operator</b>	<b>Jumlah</b>
2	2	2	2	92	100

**Sumber:** PT Siix Electronics Indonesia Batam, 2021

PT Siix Electronics Indonesia Batam secara konsisten memberikan persiapan (pelatihan) kepada seluruh pekerja dengan harapan para pekerja dapat memahami interaksi kreasi dalam organisasi untuk lebih mengembangkan hasil kreasi yang berkualitas. Dari hasil pengamatan diketahui bahwa operator tidak ikut dalam persiapan, sedangkan operator terkait telah direncanakan untuk bisa ikut serta dalam

persiapan. Berikutnya informasi persiapan di PT Siix Electronics Indonesia Batam Juli 2020 - Walk 2021:

**Tabel 1.2.** Data Pelatihan

No	Bulan	Judul Pelatihan	Jumlah Peserta	Peserta tidak Hadir
1	Juli	<i>Critical To Quality</i>	30	20
2	Agustus	<i>Auto Dry Desicatol</i>	25	20
3	September	<i>Machine Ultrasonic Welding</i>	20	16
4	Oktober	<i>Maicom Dip Tester</i>	25	18
5	November	<i>Rotating Soldering Machine</i>	15	10
6	Desember	<i>Reability Centre Meachine</i>	15	13
7	Januari	<i>Critical To Quality</i>	25	15
8	Februari	<i>Auto Dry Desicatol</i>	30	17
9	Maret	<i>Reability Centre Meachine</i>	15	9

**Sumber:** PT Siix Electronics Indonesia Batam, 2021

Dilihat dari tabel 1.2, terlihat bahwa masih ada banyak operator yang tidak ikut serta pada persiapan yang dilaksanakan oleh organisasi. Inilah ketika ditanya mengapa mereka tidak hadir, pekerja itu berpikir dengan alasan bahwa ada pekerjaan lain yang harus dilakukan segera selama persiapan berjalan. Jika hal ini dibiarkan, dapat dibayangkan bahwa pekerja yang tidak pergi ke persiapan tidak memiliki gagasan yang jelas tentang langkah-langkah pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga dapat merusak barang dan mesin.

Manajemen pengawasan diperlukan dalam menjalankan prinsip-prinsip eksekusi dengan menyusun target, merencanakan kerangka data kritik, membandingkan kerja asli dan norma-norma yang sudah diterapkan sebelumnya. Dengan manajemen yang hebat, pekerjaan akan berjalan sesuai rencana dan menciptakan hasil kerja yang hebat. Selain itu, melalui manajemen dapat diamati

berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, misalnya kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaannya dan cara kerjanya. Selain itu, pengamatan tanpa henti juga diperlukan untuk menciptakan efek positif bagi pergantian peristiwa dan perubahan yang lebih baik (Kolim et al., 2020).

PT Siix Electronics Indonesia Batam berupaya melakukan pengawasan yang baik guna meningkatkan disiplin karyawan namun masih ada beberapa karyawan yang melakukan penyimpangan dalam bekerja seperti masuk kerja sering telat, sehingga mengganggu proses produksi. Berikut merupakan data kehadiran karyawan PT Siix Electronics Indonesia Batam pada bulan Juli 2020 – Maret 2021:

**Tabel 1.3.** Rekap Terlambat dan Tidak Masuk

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Terlambat	Tidak Masuk
1	Juli	100	78	6	16
2	Agustus	100	72	9	19
3	September	100	71	12	17
4	Oktober	100	73	9	18
5	November	100	76	8	16
6	Desember	100	76	9	15
7	Januari	100	77	10	13
8	Februari	100	75	15	10
9	Maret	100	72	13	15

**Sumber:** PT Siix Electronics Indonesia Batam, 2021

Bersumber pada penyajian atas tabel 1.3, terlihatlah masih ada banyak pekerja yang sering sekali terlambat ataupun tidak masuk dalam menduduki suatu posisi. Bila hal ini terus saja berlanjut, proses produksi dalam organisasi juga dapat terganggu, yang mana pekerja yang absen dan telat secara otomatis pekerjaannya

akan dilimpahkan kepada pekerja lainnya yang kemudian berakibat pada target tidak dapat di capai dan mempengaruhi kualitas dan kuantitas prestasi pekerja.

Prestasi pekerja juga bisa dipengaruhi oleh kemampuan kerja para pekerja yang berada dalam suatu organisasi. Untuk situasi ini kemampuan kerja pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Prestasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan aktivitas pekerjaannya (Nur & Khair, 2021).

Perhatian terhadap kemampuan diri, khususnya informasi dan kemampuan kerja yang penting bagi pelaksanaan usaha kerja, harus dimiliki oleh setiap pekerja. Karena informasi dan kemampuan yang tepat dan memuaskan untuk pekerjaan akan mendukung penyelesaian pekerjaan lebih cepat dan sesuai hasil yang diperlukan (Purnomo, 2021). Berikutnya ialah informasi produksi PT Siix Electronics Indonesia Batam mulai dari Juli 2020 - Maret 2021:

**Tabel 1.4.** Target Produksi

No	Bulan	Target Produksi (psc)	Hasil/Output (psc)	Target Minus (psc)
1	Juli	100.000	95.000	5.000
2	Agustus	100.000	90.000	10.000
3	September	100.000	80.000	20.000
4	Oktober	100.000	92.500	7.500
5	November	100.000	77.000	2.300
6	Desember	100.000	97.500	2.500
7	Januari	100.000	88.300	21.700
8	Februari	100.000	94.450	5.550
9	Maret	100.000	91.250	8.750

**Sumber:** PT Siix Electronics Indonesia Batam, 2021

Berdasarkan data di atas bahwa target produksi dari bulan Juli 2020 sampai bulan Januari 2021 tidak sekalipun pernah melampaui target. Tetapi, pada saat bulan Agustus 2020, September 2020, Oktober 2020, Januari 2021, dan Maret 2021 jumlah target yang tidak dapat dicapai ternyata besar dan terlampau jauh dari periode bulanan lainnya. Namun, pada bulan Agustus dan September yang rasionya terlalu besar. Pada bulan Agustus (10.000), bulan September (20.000), bulan Oktober (7.500), bulan Januari (21.700), bulan Maret (8.750). Dari data di atas peneliti berasumsi bahwa keterampilan karyawan dalam menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan belum optimal, yang mana masih sering terdapat barang yang tidak sesuai *standard (not good)*. Hal ini mellihatkan bahwa, ada masalah terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya keteliti dalam mengerjakan pekerjaan. Sehingga, jika ini terus berlanjut, bisa dibayangkan organisasi akan mengalami kemalangan besar dan organisasi juga akan gagal.

Sehubungan dengan adanya paparan masalah pada suatu organisasi yang ada diatas, penulis mempunyai ketertarikan terhadapnya sehingga memutuskan melakukan riset ini dengan judul yang diberi sebagai berikut “**Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Kerja, dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siix Electronics Indonesia Batam**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Mengacu pada ringkasan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, berikutnya ialah kumpulan masalah yang teridentifikasi pada riset ini, yakni:

1. Tidak adanya kesesuaian target tentang total peserta yang telah mengikuti pelatihan.
2. Karyawan belum dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap tugas suatu kerjaan tersebut.
3. Masih adanya karyawan yang sering melakukan penyelewengan dalam bekerja.
4. Penilaian terhadap kinerja karyawan tidak objektif
5. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target masih belum maksimal.
6. Kurang mampu mengendalikan diri saat bekerja
7. Kinerja karyawan yang tidak dapat dikatakan maksimal sehingga produktifitas terganggu dan tidak dapat produksi sesuai target.

### **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat pada kumpulan masalah yang sudah teridentifikasi, penulis perlu memberlakukan batasan atas konflik terkait supaya pemeriksaan/riset lebih berpusat pada tema yang menjadi pokok masalah. Berikutnya ialah batasan masalah pada pemeriksaan ini adalah:

1. Riset ini dibatasi dengan hanya memakai faktor pelatihan, pengawasan kerja, kemampuan kerja pada presentasi pekerja di PT Siix Electronics Indonesia Batam.
2. Objek penelitian di batasi hanya pada operator departemen production SMT line 9A PT Siix Electronics Indonesia Batam



#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berikutnya berupa ringkasan masalah yang sudah teridentifikasi pada pelaksanaan riset ini, yaitu:

1. Bagaimana dampak pelatihan pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam?
2. Bagaimana dampak pengawasan kerja pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam?
3. Bagaimana dampak keterampilan kerja pada presentasi pekerja karyawan PT Siix Electronics Indonesia Batam?
4. Bagaimana dampak pelatihan, pengawasan kerja, dan keterampilan kerja secara bersamaan pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Bersumber pada uraian konflik di atas, berikutnya ialah tujuan dilakukannya riset ini, yakni:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak dampak yang diberi pelatihan pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak dampak yang diberi pengawasan kerja pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak dampak yang diberi keterampilan kerja pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam

4. Untuk mengetahui dampak yang diberi pelatihan, pengawasan kerja, dan keterampilan kerja pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Pencapaian pada riset ini diharapkan bisa memberi tambahan informasi/wawasan baru tentang persiapan, pengawasan kerja serta kemampuan kerja untuk pelaksanaan presentasi pekerja PT Siix Hardware Indonesia Batam, serta dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan ilmu pengetahuan serta dapat digunakan oleh individu yang mempunyai kepentingan, khususnya untuk manajemen PT. Siix Gadget Indonesia. .

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Riset ini diandalkan untuk memberikan beberapa keuntungan dalam dua sudut pandang, antara lain:

1. Perspektif Hipotetis

Pencapaian dari investigasi ini bisa berguna sebagai komitmen untuk menambah pemahaman, informasi, data dan kontribusi kepada pembaca dan sebagai semacam perspektif untuk pemeriksaan komparatif yang akan dilakukan di kemudian hari.

2. Perspektif Fungsional

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diandalkan untuk menambah hipotesis dasar para insinyur untuk eksplorasi masa depan.

b. Bagi Universitas

Riset yang dijalankan diharap bisa dimanfaatkan guna menambah serta meningkatkan referensi sebagai bahan eksplorasi tambahan bagi beberapa pihak, khususnya mahasiswa di kemudian hari.

c. Untuk Organisasi

Eksplorasi tersebut perlu dimanfaatkan sebagai sumber perspektif untuk memutuskan pelaksanaan yang representatif melalui persiapan pelatihan, pengawasan kerja serta keterampilan kerja, sehingga organisasi dapat memperluas kreasi.

d. Eksplorasi Selanjutnya

Eksplorasi ini perlu menjadi acuan atau referensi untuk pelaksanaan riset selanjutnya sebagai bahan untuk kemudian bisa dikembangkan lebih hebat lagi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Sesuai (Mangkunegara, 2013:67) kinerja ialah pencapaian kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajibannya sesuai tugas yang diberikan kepadanya.

Sesuai (Astria, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang solid dengan pelanggan dan memiliki komitmen moneter. Eksekusi pekerja juga mencakup semua kegiatan atau praktik yang dibatasi oleh orang-orang dan menambah pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai (Anam & Rahardja, 2017), menyebut mengenai artian kinerja adalah efek lanjutan dari pekerjaan individu yang telah diselesaikan tergantung pada kemampuan, pengalaman, kejujuran dan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari sebagian pemahaman di atas, cenderung dianggap bahwa kinerja pekerja adalah gerakan umum yang dilakukan oleh seorang individu untuk mencapai tujuan yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dengan penilaian dari dewan atau manajemen.

### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Prestasi (eksekusi) dipengaruhi oleh berbagai faktor, mau itu faktor dalam ataupun faktor luar yang sebenarnya berasal dari seorang individu, seperti otoritas, kerangka kerja, kelompok, situasional, dan perjuangan masalah tertentu.

1. Variabel individu/tunggal menggabungkan komponen informasi, kemampuan, kapasitas, keberanian, inspirasi dan tanggung jawab yang digerakkan oleh setiap perwakilan individu.
2. Faktor administrasi memasukkan bagian dari sifat pemimpin dan perintis kelompok dalam memberikan penghiburan, energi, bantalan serta dukungan kerja kepada perwakilan.
3. Faktor kelompok, meliputi sifat tolong-menolong dan keinginan yang diberi oleh mitra dalam kelompok, kepercayaan atau tumpuan pada rekan kerja secara individu, kekompakan dan kedekatan rekan kerja.
4. Faktor kerangka kerja, termasuk kerangka kerja, kantor kerja atau yayasan yang diberikan oleh asosiasi, siklus otoritatif dan budaya pelaksanaan di dalam asosiasi.
5. Faktor situasional, mengingat faktor tekanan serta perubahan iklim luar dan dalam.
6. Konflik, termasuk bentrokan atau masalah dengan diri sendiri/bentrokan pekerjaan, bentrokan antarmanusia, bentrokan antar perkumpulan/asosiasi.

### **2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan**

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Moeheriono, 2016: 96) yang menyebut bahwa penggambaran tercapainya derajat pelaksanaan latihan atau prosedur program dengan tetap memahami tujuan, sasaran, visi dan misi bisnis sebagaimana tertuang dalam susunan pokok organisasi bisnis. Pelaksanaan dalam menyelesaikan kewajibannya bukan satu-satunya, tetapi sering dikaitkan dengan tingkat pemenuhan pekerjaan dan jumlah hibah yang diberikan, dan dipengaruhi oleh penguasaan, kekuatan, dan karakteristik individu.

Seperti yang ditunjukkan oleh model partner lawyer, presentasi individu pada dasarnya dapat dilakukan oleh berbagai elemen, khususnya:

1. Asumsi tentang remunerasi
2. Motivasi
3. Kapasitas
4. Kepentingan
5. Impresi atas peran
6. Imbalan batin
7. Eksternal
8. Impresi atas tingkat remunerasi dan pemenuhan pekerjaan

### **2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Weather & Davis sesuai dengan (Priansa, 2016:272) menyebut bahwa sebagian tujuan pelaksanaan evaluasi prestasi untuk pekerja yang diselesaikan oleh asosiasi adalah:



1. Peningkatan Eksekusi (*Performance Improvement*)

Efek samping dari ujian eksekusi memberdayakan administrator dan pekerja untuk melakukan langkah-langkah yang terkait dengan pengembangan lebih lanjut.

2. Bayar Ganti (*Compensation Adjustment*)

Konsekuensi dari evaluasi prestasi membantu para pemimpin untuk mengetahui siapa yang memenuhi syarat untuk mendapatkan kenaikan kompensasi atau sebaliknya.

3. Pilihan Posisi (*Placement Decision*)

Efek samping dari evaluasi prestasi memberikan kontribusi pada kemajuan, gerakan, dan penurunan peringkat untuk pekerja.

4. Persiapan dan Kebutuhan Kemajuan (*Training & Development Needs*)

Konsekuensi dari ujian prestasi membantu menilai kebutuhan persiapan dan peningkatan pekerja sehingga presentasi mereka lebih ideal.

5. Pengaturan dan Peningkatan Karir (*Career Planning & Development*)

Dampak dari buku pedoman evaluasi prestasi untuk menentukan jenis pekerjaan serta potensi profesi yang dapat diraih.

6. Metodologi Pendaftaran (*Process Deficiencies*)

Efek dari evaluasi prestasi memberi dampak pada metode pendaftaran pekerja yang berlaku di dalam asosiasi.

7. Kesalahan Rencana Pekerjaan dan Kesalahan Pendidikan (*Informational Inaccuracies & Job-design Errors*)

Pencapaian pemeriksaan prestasi membantu memperjelas apa saja kekeliruan yang kejadian di jajaran HRD, khususnya di bidang data pegawai, rencana kerja, dan data HR lainnya.

8. Peluang Bisnis Setara (*Equal Employment Opportunity*)

Hasil evaluasi prestasi menerangkan bahwa pemilihan posisi tidak terlalu memberatkan karena setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama.

9. Kesulitan Luar (*External Challenges*)

Efek samping dari evaluasi presentasi dapat membentuk serta menggambarkan sejauh mana faktor luar seperti keluarga, catatan akuntansi individu, kesejahteraan, dan lain-lain mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan mereka.

10. Kritik (*Feedback*)

Hasil evaluasi presentasi memberikan masukan bagi kepentingan pegawai, khususnya Divisi SDM dan diidentikkan dengan kepentingan pekerja yang sebenarnya.

**2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Penanda suatu prestasi pekerja sebagaimana dimaksud (Mangkunegara, 2013:75) berupa:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, kecermatan serta keterkaitan hasil pekerjaan tanpa memasabodohkan jumlah pekerjaan. Kapasitas pekerjaan yang baik dapat

menghindarkan dari kesalahan dalam melakukan suatu tugas yang dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi.

## 2. Jumlah kerja

Menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan pada satu waktu sehingga produktivitas dan kecukupan dapat diselesaikan sesuai tujuan organisasi.

## 3. Kewajiban

Menunjukkan berapa besar pekerja mengakui dan menyelesaikan pekerjaan mereka, bertanggung jawab atas hasil kerja seperti yang digunakan kantor dan yayasan serta perilaku kerja setiap hari.

## 4. Kolaborasi

Kesiapan pekerja untuk berkiprah dengan pekerja yang berbeda dalam arah ke atas dan pada bidang yang datar baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil kerja akan lebih baik.

### **2.1.2. Pelatihan**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut Andrew E. Sikula pada (Suwatno & Donni, 2016:117), persiapan adalah interaksi instruktif sementara yang menggunakan strategi metodis dan terkoordinasi di mana pekerja non-administratif menguasai informasi dan kemampuan khusus untuk tujuan terbatas.

*Garry Dessler* pada (Suwatno & Donni, 2016:118) menyebut bahwa persiapan kerja adalah siklus yang menunjukkan kepada perwakilan baru atau yang

sudah ada kemampuan dasar yang dibutuhkan mereka guna menyelesaikan posisi mereka.

Sesuai (Wilson, 2018:201) memberi pendapat bahwa persiapan ialah kewajiban pengurus guna membina pekerja dalam suatu organisasi. Seorang supervisor yang tidak peduli tentang persiapan latihan akan mengakui kemungkinan yang dapat membahayakan latihan fungsional organisasi. Sangat mungkin terlihat bahwa kemajuan mekanis yang semakin cepat saat ini dapat menghasilkan perubahan yang semakin luar biasa dalam berbagai perspektif yang dialami oleh suatu organisasi.

Dari penilaian di atas, cenderung disimpulkan bahwa persiapan adalah dorongan untuk bekerja pada sifat kapasitas yang diidentifikasi dengan kapasitas kerja, pemikiran dan kemampuan dan instruksi dan mempersiapkan perwakilan adalah komponen utama dengan kemajuan SDM, untuk lebih mengembangkan pekerja kapasitas kerja dan efisiensi otoritatif.

#### **2.1.2.2. Proses Pelatihan**

Sesuai (Wilson, 2018:204) siklus persiapan terdiri atas 4 tahap, lebih spesifiknya:

1. Mempersiapkan Kebutuhan

Sebelum persiapan diputuskan, penting untuk lebih dulu menganalisis mengenai masalah dalam pelaksanaan pekerja terkait dengan kebutuhan karena hal itu ialah faktor penting agar tujuan organisasi dapat dicapai. Karena banyak variabel selain persiapan yang mempengaruhi pencapaian

organisasi, termasuk pekerjaan, konstruksi otoritas, remunerasi, inspirasi perwakilan, dll. Setelah mengetahui persyaratan untuk persiapan, seluk-beluk target yang harus dicapai diselesaikan. Dalam penyusunan investigasi kebutuhan, terdapat tiga sumber yang dijadikan bahan renungan penting guna dipusatkan berikutnya yakni, investigasi otoritatif, investigasi kerja dan investigasi individu.

#### 5. Mempersiapkan Rencana

Setelah kebutuhan persiapan dapat diselesaikan, mengingat pemeriksaan selesai jika kebetulan, persiapan diharapkan dapat membina individu-individu dari perkumpulan, maka selanjutnya adalah rencana persiapannya. Untuk mencapai hasil yang sukses, penting untuk fokus pada gagasan mempersiapkan materi sesuai dengan kapasitas siswa.

#### 6. Mempersiapkan Eksekusi

Setelah konfigurasi persiapan selesai, siklus berikutnya akan disiapkan. Dalam menyelesaikan persiapan, penting untuk terlebih dahulu menguji strategi yang digunakan. Langkah ini perlu dipakai guna menjamin ketepatan strategi yang diguna, apakah sudah sinkron seraya dengan kebutuhan persiapan terkait.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Terdapat berbagai faktor persiapan seperti yang ditunjukkan oleh (Budi, 2017:12), khususnya:

#### 1. Jenis persiapan

Artinya, jenis persiapan harus mencakup informasi, mentalitas, dan kemampuan. Selanjutnya, hasil yang normal adalah penyesuaian perilaku/watak, seperti perluasan informasi dan kemampuan yang dapat diperhatikan/diperhatikan.

2. Mempersiapkan kedalaman

Semakin mendalam persiapannya, semakin berbelit-belit untuk menyelesaikannya, sehingga akan mempengaruhi materi dan strategi penyusunan yang harus diberikan.

3. Aset yang dapat diakses

Dalam menghitung persiapan harus juga memikirkan aset yang tersedia.

4. Waktu

Faktor waktu sangatlah penting dalam menentukan persiapan.

5. Mempersiapkan anggota

Anggota sangat kuat dalam mendefinisikan persiapan sejauh dasar, pengalaman, usia, instruksi dan lain sebagainya.

6. Teknik & media

Dalam perencanaan penyiapan bahan perlu diperhatikan kesesuaian teknik dan media yang ada.

7. Aksesibilitas moderator/mentor

Adalah individu-individu yang memiliki kemampuan yang ideal dalam mencapai tujuan yang normal.

#### **2.1.2.4. Indikator Pelatihan**

Sesuai (Mangkunegara, 2013:62) tanda-tanda persiapan yang dikemukakan antara lain:

1. **Macam persiapan**

Hal itu tergantung pada pemeriksaan persyaratan program persiapan yang telah diselesaikan, penting untuk memimpin persiapan untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja dan sikap kerja keras untuk tingkat bawah dan pusat.

2. **Mempersiapkan tujuan**

Secara khusus, mempersiapkan tujuan harus konkret dan terukur, sehingga mengembangkan kemampuan kerja lebih lanjut sehingga anggota dapat menyelesaikan eksekusi.

3. **Bahan**

Secara khusus, penyiapan materi dapat berupa papan tulis, penyusunan awal, penelitian kerja otak, korespondensi kerja, kedisiplinan, dan sikap kerja keras.

4. **Strategi yang digunakan**

Secara khusus strategi persiapan yang digunakan adalah strategi persiapan dengan metode partisipatif, yaitu pertemuan-pertemuan khusus, pertemuan, reproduksi, praktik di kelas.

5. **Kemampuan anggota**



Khususnya anggota persiapan adalah pekerja yang memenuhi kebutuhan kapabilitas, misalnya wakil tetap dan staf yang mendapat usul dari yang berwenang.

### **2.1.3. Pengawasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengawasan Kerja**

Menurut (Handoko, 2020:27), pengawasan ialah cara untuk memperhatikan kepala semua perwakilan pekerjaan sesuai pekerjaan yang telah ditetapkan. Sementara itu (Fahmi, 2016), pengawasan berupa cara bagi sebuah asosiasi untuk mengakui pelaksanaan yang menarik dan mahir, dan selanjutnya membantu pengakuan visi dan misi asosiasi.

Sesuai (Priansa, 2016:67), pengawasan secara keseluruhan dapat dicirikan sebagai cara di mana sebuah asosiasi mengakui pelaksanaan yang menarik dan mahir. Sementara itu (Ekhsan et al., 2020) pengawasan kerja adalah pekerjaan tertib untuk menetapkan pedoman pelaksanaan rencana untuk merencanakan kerangka input data untuk memutuskan apakah telah terjadi penyimpangan dan mengukur makna penyimpangan, serta membuat langkah-langkah restoratif fundamental untuk menjamin bahwa semua aset telah digunakan secara memadai dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan otoritatif.

Dari sebagian pengertian di atas, cenderung dianggap bahwa manajemen kerja merupakan interaksi persepsi oleh inisiatif untuk menilai pameran perwakilan untuk bekerja pada sifat pelaksanaan pekerja yang layak dan efektif.

### **2.1.3.2. Tujuan Pengawasan Kerja**

Motivasi prinsip di balik pengawasan adalah untuk memastikan bahwa apa yang diatur menjadi kenyataan, untuk menemukan dan menceritakan kekurangan yang dihadapi. Adapun target pengelolaannya sesuai (Handoko, 2020:57) adalah:

1. Terus mengembangkan eksekusi, karena kondisi persaingan bisnis yang semakin tinggi sesuai dengan asosiasi untuk menyaring pamerannya secara konsisten,
2. Meningkatkan produktivitas dan manfaat bagi asosiasi dengan menghentikan pekerjaan yang berlebihan atau mengurangi penyalahgunaan perangkat atau material,
3. Mengevaluasi tingkat pencapaian rencana kerja dengan hasil nyata yang dicapai, dan dapat digunakan sebagai alasan pemberian remunerasi kepada pekerja,
4. Menyusun beberapa komponen atau proyek yang dijalankan,
5. Meningkatkan keterkaitan dengan tujuan hierarkis yang ingin dicapai.

### **2.1.3.3. Cara Pengawasan Kerja**

Sesuai (Ristyowati et al., 2020) penjagaan secara umum akan dilakukan dengan dua prosedur, secara spesifik:

1. Kontrol Langsung (*direct control*)

Ini adalah titik di mana otoritas asosiasi mengarahkan manajemennya sendiri atas latihan yang dilakukan. Pengawasan yang diarahkan secara langsung ini dapat muncul sebagai:

- a. Ujian Langsung
- b. Observasi di tempat
- c. Laporan langsung bagaimanapun, karena tugas perintis yang banyak dan kompleks, terutama dalam sebuah asosiasi yang sangat besar, seorang perintis biasanya tidak memiliki pilihan untuk melakukan manajemen koordinat. Oleh karena itu, ia juga harus melakukan pengawasan secara berputar-putar (tidak langsung).

## 2. Kontrol Berputar (*Indirect Control*)

Ini ialah pengintaian jauh, dimana pengawasan yang dilakukan akan disampaikan bawahan melalui pelaporan. Pelaporan dapat muncul sebagai:

- a. Tersusun (tulis)
- b. Lisan, kekurangan dari pengawasan terkait adalah bahwa bawahan sering melaporkan hal-hal tertentu saja. Secara keseluruhan, bawahan cenderung hanya melaporkan hal-hal yang mereka curigai dapat memuaskan atasan mereka.

### **2.1.3.4. Indikator Pengawasan Kerja**

Point-point pengawasan kerja sesuai (Handoko, 2020:85) adalah:

1. Pengaturan standar
2. Evaluasi pekerjaan
3. Estimasi pelaksanaan pekerjaan
4. Pemeriksaan pelaksanaan dengan pedoman dan penyidikan penyimpangan
5. Revisi penyimpangan

## **2.1.4. Keterampilan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Keterampilan Kerja**

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Hidayati, 2018) secara eksplisit menunjukkan atau pada kegiatan luar biasa yang ditunjukkan atau pada sifat di mana kemampuan itu dilakukan. Berbagai latihan dianggap sebagai suatu kemampuan, yang terdiri dari kemampuan dan tingkat otoritas yang dicapai oleh seorang individu menggambarkan tingkat keahliannya.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Parta & Mahayasa, 2021) keterampilan berarti proses pengembangan atas perolehan informasi yang didapat melalui serangkaian pelatihan serta pengalaman, dengan melakukan berbagai bentuk tugas keterampilan yang dimiliki oleh seluruh orang serta dapat mendukung dalam menciptakan sesuatu yang berharga secara cepat.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Sulfia, 2021) keterampilan ialah batas yang diharapkan guna melakukan tumpukan tugas yang dihasilkan dari pencapaian pelatihan yang diikuti serta pengalaman yang diperoleh. Bakat individu tersendiri akan tercermin dari seberapa baik individu dalam menyelesaikan suatu gerakan tertentu, seperti mengerjakan peralatan (ruang kantor), menyampaikan secara memadai atau menjalankan sistem bisnis.

Dari sebagian definisi di atas, penyimpulan ringkasan yang didapat ialah bahwa kemampuan kerja adalah informasi yang diperoleh dari persiapan dan pengalaman yang berharga untuk melakukan pekerjaan di posisi eksplisit.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja**

Sehubungan pada (Sulfia, 2021) yang menyebut kemampuan adalah pemanfaatan informasi sehingga tingkat keahlian individu diidentikkan dengan derajat wawasan, dan beberapa hal yang berdampak pada wawasan (pengetahuan), yakni:

1. Tingkat Sekolah, semakin tinggi pendidikan seseorang, akan semakin baik juga pengetahuan yang dipunyai. Dengan cara ini, seseorang akan memperoleh kemudahan guna mengenali dan mencerna hal-hal baru. Demikian juga, bisa meringankan mereka dalam menghandel hal baru.
2. Usia, ketika usia individu bertambah, maka yang akan terjadi ialah perubahan fisik dan mental individu tersebut. Semakin mapan usia seorang individu, semakin berkembang dan dewasa mereka akan berpikir serta bekerja.
3. Pengalaman, dapat digunakan sebagai dasar atau basis untuk menjadi pribadi dengan pengalaman yang lebih baik dari yang diharapkan siapapun serta sebagai sumber informasi untuk meraih kenyataan. Pengalaman yang dimiliki seseorang dapat memberi pengaruh pada perkembangan individu dalam deduksi guna mencapai sesuatu.

#### **2.1.4.3. Indikator Keterampilan Kerja**

Sesuai (Hidayati, 2018), kemampuan kerja pekerja dalam pengaturan ini dapat diperkirakan dengan beberapa penanda seperti berikut ini:

1. Kemahiran dalam mengelola pekerjaan
2. Kapasitas untuk menghandel pekerjaan

3. Ketepatan dalam penyelesaian kerjaan
4. Kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri
5. Amanah dalam mengurus bisnis
6. Kewajiban bekerja

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Riset (Marsoit et al., 2017) dengan judul bernama pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia, terdata oleh indeks *google scholar*. Pencapaian pembedahan menerangkan bahwa faktor persiapan, disiplin kerja serta tanggung jawab otoritatif secara beriringan memberi dampak pada pelaksanaan representatif oleh pekerja.

Eksplorasi yang diteliti oleh (Fernanda et al., 2020) dengan nama judul pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, terdata oleh indeks *google scholar*. Pada riset ini membuktikan bahwa persiapan dan inspirasi sekaligus berdampak positif dan kritis pada pelaksanaan pekerja.

Riset dari (Pratana & Purbasari, 2021) dengan judul pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta, terdata oleh indeks *google scholar*. Didapat bukti sebagai pencapaian riset bahwa persiapan, remunerasi serta disiplin kerja masing-masing berdampak positif dan kritis pada pelaksanaan pekerja, sedangkan inspirasi tidak berpengaruh besar terhadap pelaksanaan representatif.

Eksplorasi oleh (Ekhsan et al., 2020) dengan judul pengaruh pengawasan, kompensasi, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT.IEI Cikarang), terdata oleh indeks sinta 3. Hasil penelitian menerangkan bahwa faktor bebas pengawasan, gaji, dan *punishment* punya dampak yang penting bagi pelaksanaan representatif.

Pemeriksaan oleh (Ristyowati et al., 2020) yang berjudul pengaruh pengawasan, kompensasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai, terdata oleh indeks sinta 2. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengawasan, remunerasi, dan tekanan kerja secara fundamental memberi dampak pada pelaksanaan kerja pekerja di PT. Alfa Scorpii Cabang Binjai.

Eksplorasi oleh (Parta & Mahayasa, 2021) yang berjudul pengaruh keterampilan kerja, *team work*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar, terdata oleh indeks *google scholar*. Hasil investigasi menerangkan bahwa terdapat relasi antara kemampuan kerja, kerjasama, dan inspirasi pada presentasi pekerja bagian produksi di Art Shop Cahaya Silver dengan lokasi Celuk, Gianyar.

Eksplorasi oleh (Sulfia, 2021) yang berjudul pengaruh keterampilan, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu, terdata oleh indeks sinta 5. Efek samping dari eksplorasi serentak adalah kemampuan, tempat kerja, inspirasi dan disiplin kerja memberi dampak yang kritis terhadap pelaksanaan pekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu.

Riset oleh (Saide, 2019) yang berjudul Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (The Case of Wollega University Main Campus), yang terindeks *Scopus*. Salah satu hasil besar adalah bahwa tidak ada umpan balik yang diperoleh setelah sesi pelatihan, pelatihan yang diberikan di universitas wollega bukan oleh pelatih profesional dan oleh karena itu, responden menunjukkan tingkat keraguan mereka pada pengetahuan dan pengalaman pelatih. Setelah seorang karyawan dilatih, ia memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya, pekerjaannya saat ini memiliki dampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi, hasil kinerja pekerjaannya konsisten dengan tujuan organisasi dan kinerjanya yang baik dalam pekerjaannya memberinya formalitas. apresiasi oleh para petinggi.

Riset pada (Juwita, Ramadani et al., 2020) yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada PT. Aksata Satya Pratama Jakarta, terdata oleh indeks *Scopus*. Pencapaian pada riset terkait menerangkan bahwa variabel persiapan kerja mempunyai nilai negatif ( $H_1$  ditolak) dan inspirasi kerja mempunyai nilai positif ( $H_2$  diterima). Artinya variabel pelatihan tidak memberi dampak pada pelaksanaan representatif serta inspirasi kerja memberi dampak pada pelaksanaan pekerja sebesar 67,1%. Sehingga dinyatakan bahwa persiapan kerja tidak memberikan dampak besar pada pelaksanaan pekerja sedangkan inspirasi kerja dapat memberi dampak besar pada pelaksanaan representatif.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Sesuai (Sugiyono, 2012: 45), struktur penalaran ialah perpaduan korelasi antara faktor-faktor yang sudah dikumpulkan dari beraneka ragam spekulasi yang



telah digambarkan. Faktor dibedakan atas dua, yaitu faktor bebas atau variabel otonom (X) dan faktor terikat atau variabel lingkungan (Y). Faktor bebas disebut sebagai faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubahnya atau berkembangnya faktor terikat. Sementara itu, faktor terikat ialah faktor yang terpengaruh atau berubah menjadi suatu hasil berdasarkan faktor bebasnya (Sugiyono, 2012: 59).

Inspirasi kerja, disiplin kerja, dan pemenuhan pekerjaan yang merupakan faktor otonom akan mempengaruhi pelaksanaan pekerja sebagai variabel terikat. Dari setiap faktor bebas sebagian besar akan mempengaruhi faktor terikat. Terlepas dari itu, faktor bebas juga akan memberi dampak pada variabel terikat secara sementara atau bersama-sama.

### **2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Persiapan pekerjaan sangat penting dalam mengembangkan kemampuan pekerja, terutama dari prestasi pekerja hingga perluasan tambahan dari pedoman yang ditetapkan oleh organisasi. Persiapan yang sebenarnya merupakan langkah perbaikan diri bagi perwakilan agar memiliki pilihan untuk bekerja lebih cakap dan menambah informasi dan kemampuan pekerja (Yulianti, 2017).

Pengawasan adalah metode asosiasi untuk mengakui eksekusi yang kuat dan efektif (Fahmi, 2016)

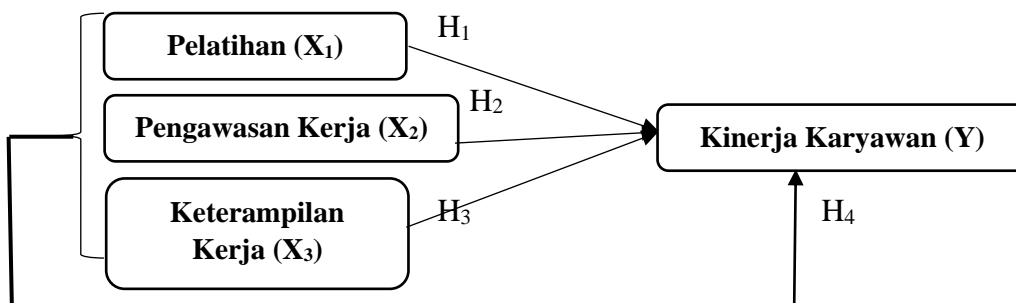
### 2.3.2. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan ialah proses pengamatan pemimpin dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Pengawasan adalah metode asosiasi untuk mengakui eksekusi yang kuat dan efektif (Fahmi, 2016).

### 2.3.3. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan ialah batas yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu kemajuan usaha yang tercipta karena persiapan dan pengalaman. Penguasaan individu yang baik akan membantu organisasi meningkatkan hasil kreasi dan pelaksanaan pekerja (Parta & Mahayasa, 2021).

Dalam riset ini, sistem nalar yang akan digunakan sebagai semacam perspektif serta arahan dalam memimpin riset bagi penulis ialah antara lain:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012: 93), spekulasi merupakan tanggapan yang tidak tetap terhadap seluruh konflik permasalahan yang ada di suatu riset, sebagai anggapan sementara agar dapat melakukan pembuktian melalui rangkaian tes yang ada. Hal ini diperkirakan bersifat sementara, karena hipotesis yang sebelumnya

ditetapkan berdasar pada spekulasi yang kemudian akan dibuktikan lagi kebenarannya melalui observasi yang akan dijalankan. Jadi hipotesis juga dapat dikomunikasikan sebagai jawaban eksperimental dengan informasi. Perkiraan atau hipotesis dalam riset ini berupa:

H<sub>1</sub> : Pelatihan diperkirakan memberi dampak positif dan kritis pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H<sub>2</sub> : Pengawasan kerja diperkirakan memberi dampak positif dan kritis pada pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H<sub>3</sub> : Keterampilan kerja diperkirakan memberi dampak positif dan kritis pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

H<sub>4</sub> : Pelatihan, pengawasan kerja, dan keterampilan kerja secara bersamaan diperkirakan memberi dampak positif dan kritis pada presentasi pekerja PT Siix Electronics Indonesia Batam.

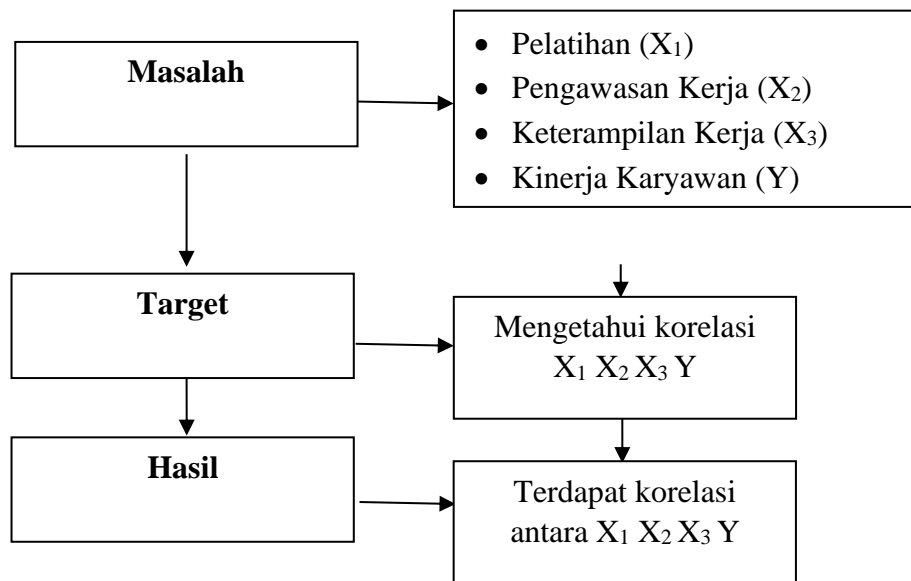


### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diguna dalam eksplorasi ini ialah penelitian *descriptive research*. Seperti yang ditunjukkan oleh (Sanusi, 2018:14) penelitian deskriptif ialah rencana eksplorasi yang disusun untuk menganalisis peluang korelasi sebab akibat antara faktor-faktor. Riset ini dikoordinasikan untuk melihat pengaruh tiga faktor independen (faktor bebas) yaitu pelatihan, pengawasan kerja serta keterampilan kerja, dengan variabel terikat (faktor terikat) khususnya presentasi pekerja di PT Siix Electronics Indonesia Batam. Desain dalam riset ini dapat ditemukan dalam rencana terlampir:



Gambar 3.1. Desain Penelitian



### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Bersumber pada (Sugiyono, 2012: 61) populasi ialah wilayah spekulasi yang terdiri atas item/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi dalam penyelidikan ini berjumlah 100 responden. Responden ini adalah karyawan PT Siix Electronics Indonesia Batam pada line SMT yang terdiri dari:

Supervisor	Leader	Quality Control	Material Handle	Operator	Jumlah
2	2	2	2	92	100

**Sumber:** PT Siix Electronics Indonesia Batam, 2021

#### 3.4.2. Sampel

Sesuai dengan (Riduwan, 2018:10) sampel ialah bagian dari suatu populasi yang punya ciri, sifat atau kondisi tertentu yang kemudian akan diteliti. Dalam penyelidikan ini, penulis akan memakai strategi teknik *non-probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Menurut (Riduwan, 2018:16) *non-probability sampling* ialah cara pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap elemen populasi agar dapat dipilih sebagai sampel. Sementara itu *sampling jenuh* ialah cara pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

### 3.5. Sumber Data

#### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer ialah sumber data informasi yang diperoleh langsung dari area dilaksanakannya riset, yakni peredaran survey atau kuesioner kepada pekerja PT Siix Hardware Indonesia Batam.

#### **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder ialah berupa data pendukung yang didapat melalui berbagai sumber yang ada atau bahkan didapat melalui arsip yang punya keterkaitan dengan tema riset.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner atau dipanggil survey ialah suatu strategi pengumpulan informasi yang diakhiri dengan memberikan sekumpulan pertanyaan yang telah tersusun kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 148). Survey terkait bisa berupa pertanyaan tertutup atau terbuka serta dapat diberikan kepada responden secara tatap muka atau dikirim melalui pos atau web (*online*).

Peneliti memakai skala *Likert* pada instrumen jajak pendapat dalam pemeriksaan ini. (Siregar, 2013: 25) menjelaskan, “skala *likert* ialah skala yang dapat difungsikan guna ukur perspektif, anggapan, serta pandangan individu tentang artikel atau keajaiban tertentu”.

**Tabel 3.1.** Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2



5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

Sumber: (Siregar, 2016:26)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2012: 3) variabel penelitian ialah kualitas atau karakteristik bahkan nilai individu, item atau latihan yang memiliki varietas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikonsentrasikan dan kemudian mencapai penentuan.

#### 3.7.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Faktor bebas ialah faktor yang membawa pengaruh atau menjadi akar masalah atau penyebab berubahnya atau berkembangnya faktor terikat (Sugiyono, 2012: 4). Dalam riset ini dipakai tiga faktor bebas, yakni pelatihan ( $X_1$ ), pengawasan kerja ( $X_2$ ), dan keterampilan kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 3.2.** Pelatihan, Pengawasan Kerja, dan Keterampilan Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan ( $X_1$ )	a. Jenis pelatihan b. Tujuan pelatihan c. Bahan materi d. Strategi yang digunakan e. Kualitas peserta (Mangkunegara, 2013:62)	<i>Likert</i>
Pengawasan Kerja ( $X_2$ )	a. Penetapan standar b. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan c. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan d. Perbaikan atas penyimpangan (Handoko, 2020:85)	<i>Likert</i>
Keterampilan Kerja ( $X_3$ )	a. Kecakapan dalam menhandel pekerjaan b. Kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan d. Kemampuan untuk mengendalikan diri	<i>Likert</i>

	e. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan f. Kewajiban bekerja (Hidayati, 2018)	
--	---	--

### 3.7.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Sebagaimana ditunjukkan oleh (Sugiyono, 2012: 4) faktor terikat adalah variabel yang terpengaruhi atau merupakan hasil akibat, dengan demikian terdapat faktor bebas. Keadaan variabel terikat dipengaruhi oleh faktor bebas, dalam pengujian ini variabel terikatnya adalah presentasi pekerja atau kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.3.** Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas c. Tanggung Jawab d. Kerjasama e. Inisiatif (Mangkunegara, 2013:75)	Likert

## 3.8. Metode Analisi Data

### 3.8.1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen tersebut akan sah jika instrumen estimasi yang digunakan benar, ada ketepatan antara hal yang ditaksir dan instrumen estimasi yang dimanfaatkan. “Validitas atau legitimasi ialah menaksir apa yang hendak diperkirakan” (Lubis, 2016:78). Persamaan yang dipakai guna menguji keabsahan instrumen adalah uji terkait ini ialah uji hubungan *Person Product Moment*. Kemudian, pada saat itu konsekuensi dari  $r_{hitung}$  dikontraskan  $r_{tabel}$  dengan tingkat kepentingan 5% jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dianggap substansial/valid.

### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Sesuai (Lubis, 2016: 81) realibilitas/kualitas yang tidak tergoyahkan adalah kondisi instrumen yang menunjukkan hasil estimasi yang dapat diandalkan (tidak diulang, dapat diprediksi). Persamaan yang digunakan untuk mencari koefisien ketergantungan instrumen adalah *Alpha Cronbach* (Lubis, 2016: 85).

Model/ciri untuk suatu instrumen seharusnya dapat diandalkan dengan menggunakan prosedur ini, jika ketergantungan ( $r_{xx}$ )  $> 0,7$  (Lubis, 2016: 81). Untuk mempermudah penghitungan agar bisa memastikan peneliti memakai program *SPSS varian 25*.

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1. Uji Normalitas

Ujian jenis ini ialah merupakan uji coba atas kewajaran peredaran/distribusi informasi data. Berencana untuk memutuskan apakah populasi biasanya diedarkan atau tidak. Motivasi di balik kata normal adalah bahwa informasi akan mengikuti jenis alat angkut biasa (Siregar, 2016: 422). Sirkulasi data yang khas sebagai alat angkut biasa di mana data diatur secara keseluruhan dan media dihargai. Uji keteraturan dengan *Kolmogoro Smirnov* ialah ujian guna melihat apakah informasi tersebut disebarluaskan secara berkala atau tidak. Jika data disebarluaskan secara berkala, ukuran yang akan digunakan adalah parametrik dan jika tidak biasanya tersampaikan, ukuran yang akan digunakan adalah non-parametrik.

Dalam pengujian ini estimasi *Kolmogorov smiirnov* memakai program SPSS varian 25. Berikutnya adalah aturan pengujian *Kolmogorov Smirnov* dengan pemrograman SPSS varian 25.

1. Memutuskan bahaya kekeliruan = 5% (0,05)

2. Standar tes:

Jika kemungkinan (sig.)  $\geq 0,05$  informasi tersebut biasanya beredar normal.

Jika kemungkinan (sig.)  $< 0,05$  informasi biasanya tidak beredar normal.

### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berarti menguji apakah model relaps yang dipakai ternyata saling terkait (Supranto, 2017:280). Model relaps yang baik seharusnya tidak mempunyai masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas pada model relaps, indikator yang dapat dipakai ialah melalui besaran nilai resiliensi dan kebalikannya serta harga *Variance Inflation Factor* (VIF). Besaran angka normal yang digunakan untuk bisa menerangkan adanya multikolinearitas adalah resiliensi di bawah 0,10 atau setara dengan VIF lebih dari 10.

Untuk meningkatkan estimasi, adaptasi pemrograman SPSS 25 akan dipakai guna membantu. Ketentuan ujian adalah sebagai berikut:

1. Jika besaran nilai VIF dibawah 10 atau memiliki besaran nilai tolerance dengan angka lebih dari 0,1 dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model relaps.

2. Jika besaran nilai VIF lebih dari 10 atau memiliki besaran nilai tolerance dengan angka di bawah 0,1, dikatakan terdapat masalah multikolinearitas pada model relaps.

### **3.8.3.3. Uji Heteroskesastisitas**

Sesuai (Priyatno, 2017:78), Heteroskedastisitas ialah suatu kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan fluktuasi dari residual untuk semua persepsi dalam model relaps. Uji heteroskedastisitas dilaksanakan guna mencari apakah terdapat disparitas fluktuasi residual pada model relaps. Hal penting yang harus dipenuhi dalam model relaps adalah tidak ada kejadian atau masalah heteroskedastisitas.

## **3.8.4. Uji Pengaruh**

### **3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Ialah jenis analisis yang merupakan hubungan langsung antara paling sedikit dua faktor bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). Analisa ini dijalankan guna memperkirakan besaran nilai suatu variabel terikat jika besaran nilai faktor bebas bertambah atau berkurang dan untuk memutuskan korelasi antara faktor bebas dan faktor terikat apakah setiap faktor bebas saling berkorelasi secara tegas atau berlawanan (Priyatno, 2017: 45).

Berikutnya berupa persamaan yang diguna dalam analisis:

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

Keterangan:

Y = Presentasi Pekerja

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$ )

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$  = Variabel Independen (pelatihan, pengawasan kerja, dan keterampilan kerja)

#### **3.8.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Pengujian macam ini yang berguna untuk menentukan tingkat komitmen dampak faktor bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) sekaligus pada faktor terikat ( $Y$ ). Besaran angka koefisien ini kemudian menerangkan seberapa besar tingkat keragaman variabel bebas yang diguna dalam model dapat memperjelas keragaman variabel terikat.  $R$  setara dengan 0, maka, pada saat itu tidak ada tingkat komitmen dampak terkecil yang diberikan oleh faktor bebas pada faktor terikat, atau variasi faktor bebas yang dipakai dalam model tidak memperjelas keragaman terkecil dari variabel yang bergantung. Lagi pula,  $R$  setara dengan 1, sehingga tingkat dampak yang diberikan oleh variabel terikat sangat luar biasa, atau keragaman faktor bebas yang diguna dalam model menjelaskan 100% keragaman dalam faktor terikat (Priyatno, 2017: 66).

### **3.9. Uji Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji Koefisien Secara Parsial (Uji $t$ )**

Ujian yang diadakan guna memutuskan apakah dalam model relaps faktor bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) sebagian memberi dampak besar pada faktor terikat ( $Y$ ). Yang menjadi dasar ketika memutuskan suatu kesimpulan ialah memakai perbandingan  $t$  hitung dan  $t$  tabel;

1. Dalam hal besaran nilai signifikansi yang lebih dari 0,05,  $H_a$  akan ditolak
2. Dalam hal besaran nilai signifikansi yang kurang dari 0,05,  $H_a$  akan diakui, atau
3. Dalam hal besaran nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel,  $H_a$  ditolak
4. Dalam hal besaran nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel,  $H_a$  diakui

### 3.9.2. Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

Merupakan semacam ujian guna untuk memutuskan apakah faktor-faktor bebas ( $X_1, X_2, X_3 \dots X_n$ ) secara beriringan memberi dampak signifikansi pada faktor terikat ( $Y$ ). Yang menjadi dasar atau basis ketika memutuskan hasil analisis yang didapati adalah melakukan perbandingan besaran nilai  $F$  hitung dan  $F$  tabel.

Prinsip-prinsip pengujian tingkat signifikansi dengan derajat 5% , yakni berupa:

1. Dengan asumsi jika:  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ,  $H_0$  diakui dimana tidak memberikan efek signifikansi.
2. Dengan asumsi jika:  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dimana memberi efek signifikansi.