

**PENGARUH *TRAINING*, MASA KERJA DAN KUALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LINE PRODUKSI  
OPP PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Florida S Tambunan  
170910209**

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

**PENGARUH *TRAINING*, MASA KERJA DAN KUALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LINE PRODUKSI  
OPP PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Florida S Tambunan  
170910209**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Florida S Tambunan  
NPM : 170910333  
Fakultas : Ilmu sosial dan Humaniora  
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh *Training*, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pt Simatelex Manufactory Batam”.**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuansaya, 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 , 31 Juli 2021



**Florida S Tambunan**  
**170910209**

**PENGARUH *TRAINING*, MASA KERJA DAN KUALITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LINE PRODUKSI OPP  
PT SIMATELEX MANUFACTORY BATAM**

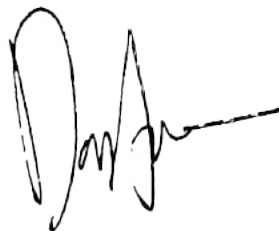
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Florida S Tambunan  
170910209**

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

**Batam, 31 Juli 2021**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daris Purba', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Daris Purba, S.E.I., M.S.I.  
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 *training*, masa kerja dan kualitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *training*, masa kerja dan kualitas secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah operator line OPP PT Simatelex Manufactory 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: (1) *training* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; (2) masa kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) *training*, masa kerja dan kualitas kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Masa Kerja; Kinerja Karyawan; Kualitas Kerja; *Training*,

## 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 human resources, training, working period and quality of work. The purpose of this study is to analyze the effect of training, tenure and quality simultaneously on employee performance at PT Simatelex Manufactory Batam. The population in this study were operator line OPP of PT Simatelex Manufactory 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: (1)training partially have positive and significant effect on employee performance; (2) working period partially dosen't have positive and significant on employee performance; (3) quality of work partially have positive and significant effect on employee performance; (4) showing that of training, working period and quality of work simultaneously have positive and significant affect employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance; Training; Work Period; Work Quality.*

## **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. Daris Purba, S.E.I., M.S.I 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



Florida S Tambunan





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENEGSAHAN</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>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah .....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis .....	8
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	8
2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2. <i>Training</i> .....	13
2.1.2.1. Pengertian <i>Training</i> .....	13
2.1.2.2. Proses <i>Training</i> .....	14
2.1.2.3. Penyebab Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Training</i> .....	15
2.1.2.4. Indikator <i>Training</i> .....	16
2.1.3. Masa Kerja .....	17
2.1.3.1. Pengertian Masa Kerja.....	17
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	18
2.1.3.3. Indikator Masa Kerja .....	19
2.1.4. Kualitas Kerja .....	20
2.1.4.1. Pengertian Kualitas Kerja .....	20
2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja .....	21

2.1.4.3.	Indikator Kualitas Kerja.....	21
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	22
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.	Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1.	Jenis Penelitian.....	30
3.2.	Sifat Penelitian .....	30
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	31
3.4.	Populasi dan Sampel .....	31
3.3.1.	Populasi .....	31
3.3.2.	Sampel.....	32
3.5.	Sumber Data.....	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7.	Definisi Operasional .....	33
3.7.1.	Variabel Bebas .....	34
3.7.1.1.	<i>Training</i> .....	34
3.7.1.2.	Masa Kerja .....	34
3.7.1.3.	Kualitas Kerja .....	34
3.7.2.	Variabel Terikat .....	35
3.7.2.1.	Kinerja Karyawan .....	35
3.8.	Metode Analisis Data.....	35
3.8.1.	Uji Kualitas .....	35
3.8.1.1.	Uji Validitas Instrumen.....	35
3.8.1.2.	Uji Reliabilitas .....	36
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.2.1.	Uji Normalitas.....	36
3.8.2.2.	Uji Multikolinearitas .....	37
3.8.2.3.	Uji Heteroskesastisitas .....	37
3.8.3.	Uji Pengaruh .....	38
3.8.3.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	38
3.8.3.2.	Analisis Detreminasi .....	38
3.8.4.	Uji Hipotesis.....	39
3.8.4.1.	Uji t .....	39
3.8.4.2.	Uji F .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Profil Perusahanan .....	41
4.2.	Hasil Penelitian .....	41
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.2.1.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.1.2.	Berdasarkan Usia .....	42
4.2.1.3.	Berdasarkan Status.....	42
4.2.1.4.	Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.2.1.5.	Berdasarkan Lama Bekerja.....	43

4.2.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.2.4.	Deskripsi Jawaban Responden <i>Training</i> .....	43
4.2.5.	Deskripsi Jawaban Responden Masa Kerja .....	45
4.2.6.	Deskripsi Jawaban Responden Kualitas Kerja .....	46
4.2.7.	Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	47
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 Normlitas .....	50
4.3.2.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	51
4.3.2.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3.3.	Uji Pengaruh .....	53
4.3.3.1.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.3.3.2.	Hasil Analisis Determinasi .....	53
4.4.	Pengujian Hipotesis .....	54
4.4.1.	Hasil Uji t.....	54
4.4.2.	Hasil Uji F.....	55
4.5.	Pembahasan.....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1.	Simpulan .....	59
5.2.	Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>61</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1.</b>	Kerangka Pemikiran .....	28
<b>Gambar 3.1.</b>	Jenis Penelitian .....	30
<b>Gambar 4.1.</b>	Normlitas Kinerja Karyawan.....	51
<b>Gambar 4.2.</b>	Uji Heteroskesastisitas.....	52

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1.</b>	Data <i>Training</i> .....	2
<b>Tabel 1.2.</b>	Lama Bekerja .....	3
<b>Tabel 1.3.</b>	Target Produksi .....	4
<b>Tabel 1.2.</b>	Penelitian Terdahulu .....	24
<b>Tabel 3.1.</b>	Jadwal Penelitian.....	31
<b>Tabel 3.2.</b>	Skala Likert .....	33
<b>Tabel 3.3.</b>	Definisi Operasional.....	34
<b>Tabel 4.1.</b>	Data Responden Jenis Kelamin.....	41
<b>Tabel 4.2.</b>	Data Responden Usia .....	42
<b>Tabel 4.3.</b>	Data Responden Status .....	42
<b>Tabel 4.4.</b>	Data Responden Pendidikan.....	43
<b>Tabel 4.5.</b>	Data Responden Lama Bekerja .....	43
<b>Tabel 4.6.</b>	Kriteria Analisis Deskriptif .....	42
<b>Tabel 4.7.</b>	Deskriptif Variabel <i>Training</i> .....	44
<b>Tabel 4.8.</b>	Deskriptif Variabel Masa Kerja .....	45
<b>Tabel 4.9.</b>	Deskriptif Variabel Kualitas Kerja.....	46
<b>Tabel 4.10.</b>	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	47
<b>Tabel 4.11.</b>	Hasil Uji Validitas .....	49
<b>Tabel 4.12.</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	50
<b>Tabel 4.13.</b>	Hasil Uji Normalitas.....	50
<b>Tabel 4.14.</b>	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
<b>Tabel 4.15.</b>	Hasil Regresi Linear Berganda.....	53
<b>Tabel 4.16.</b>	Uji Analisis Determinasi .....	53
<b>Tabel 4.17.</b>	Hasil Uji t .....	54
<b>Tabel 4.18.</b>	Hasil Uji F .....	55



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap bisnis saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing di era globalisasi. Di era sekarang, perusahaan dituntut untuk mempertahankan eksistensi lembaga mereka dalam menghadapi saingan dengan cara memperbaiki SDM yang dimiliki. Mutu *human resources* harus dibarengi *training* yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala. *Training* yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan akan menghasilkan sumber daya manusia berupa karyawan yang handal.

PT Simatelex Manufactory Batam selalu memberikan *training* terhadap keseluruhan pegawai dengan tujuan pekerja mampu memahami proses produksi yang ada di korporasi guna meningkatkan hasil produksi yang berkualitas. Dari hasil observasi masih ditemukan operator yang tidak turut serta ikut *training* tatkala teknisi tersebut sudah di rencanakan mengikuti pelatihan. Data *training* di PT Simatelex Manufactory Batam periode bulan Juli – November 2020, sebagai berikut:



**Tabel 1.1.** *Data Training*

<b>No.</b>	<b>Periode (Bulan)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Jumlah Peserta</b>	<b>Peserta Tidak Hadir</b>
1	Juli	<i>Screw and Leakage Test MC for Safety Valve</i>	25	16
2	Agustus	<i>Ultrasonic Welding MIC</i>	20	15
3	September	<i>Stripping Wire Machanie</i>	15	10
4	Oktober	<i>Automatic Screw Machine</i>	15	12
5	November	<i>Ultrasonic Leakage Test Machine</i>	30	20

**Sumber:** PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Merujuk tabel 1.1. dilihat bahwa terdapat banyak operator tidak mengikuti *training* yang diadakan oleh perusahaan. Hal tersebut jika ditanyakan kenapa tidak hadir, karyawan beralasan karena adanya kewajiban lain yang wajib diselesaikan disaat diselenggarakannya *training*. Tidak menutup kemungkinan jika hal ini dibiarkan, maka operator yang tidak menempuh *training* tidak memahami alur kerja bagian produksi bisa menyebabkan kejatuhan hasil produk dan alat.

Masa kerja adalah tingkatan pengalaman karyawan dihitung dari lama bekerja pada bidang lingkup tertentu. Jika seorang telah memiliki jangka waktu yang relatif panjang masa kerjanya, tidak akan mendapat kendala saat melakukan proses produksi dalam pekerjaan. Seorang karyawan memiliki masa kerja kemungkinan kecil terjadi kesalahan-kesalahan dapat dilakukan, sehingga tak mengganggu proses produksinya dan perusahaan tetap memenuhi target.(Supriyatna, 2020).

Hasil dari pengamatan di lapangan bahwa masih ditemukan di PT Simatelex Manufactory Batam beberapa karyawan yang baru mulai bekerja atau sudah lama memiliki hasil produksi yang masih kurang baik. Selain itu, kecakapan dan keilmuan yang masih kurang serta penguasaan terkait pekerjaan yang masih belum maksimal.

Berikut data masa kerja di PT Simatelex Manufactory Batam dalam rentan waktu bulan Juli – Desember 2020:

**Tabel 1.2.** Lama Bekerja

<b>Bulan</b>	<b>0 – 6 Bulan</b>	<b>1 Tahun</b>	<b>1,6 Tahun</b>	<b>&gt; 2 Tahun</b>
Juli	55	15	20	10
Agustus	55	15	20	10
September	65	10	15	10
Oktober	65	10	15	10
November	50	20	20	10
Desember	50	20	20	10

**Sumber:** PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Dari tabel di atas bahwa karyawan pada masa kerja 0-6 bulan paling banyak dan itu di kategorikan sebagai karyawan baru. Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa sedikitnya karyawan dengan masa kerja lama cenderung akan mengganggu hasil produksi oleh sebab itu, perusahaan berupaya masa kerja karyawan harus berbanding lurus dengan keahliannya menurut standarisasi dibutuhkan oleh korporasi. Sehingga, lembaga bisa mendapatkan hasil baik diperoleh berdasarkan keahliannya. Untuk kepentingan perusahaan peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai hasil secara produktif (Setiyadi & Wartini, 2016).

Hasil wawancara bersama manajer Simatelex Manufactory Batam, karyawan kurang memaksimalkan potensi diri dalam bekerja, antusias dalam bekerja kurang serta proses kerja yang di jalankan kurang maksimal. Hal ini tentukan akan merugikan perusahaan dan rendahnya kualitas barang yang diproduksi. Data hasil produksi PT Simatelex Manufactory Batam periode bulan Juli - Desember 2020, sebagai berikut:

**Tabel 1.3.** Target Produksi

No.	Bulan	Target Produksi (psc)	Hasil/Output (psc)	Target Minus (psc)
1	Juli	26.250	25.125	1.125
2	Agustus	26.250	25.272	978
3	September	26.250	24.875	1.375
4	Oktober	26.250	24.080	2.170
5	November	26.250	23.255	2.995
6	Desember	26.250	22.097.	4.153

**Sumber:** PT Simatelex Manufactory Batam, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas tampak bahwa target produksi dari bulan Juli sampai Desember 2020 tidak pernah mencapai target. Dari Juli, September, Oktober, November, Desember target produksi yang tidak terpenuhi cukup besar dari pada bulan Agustus. Pada bulan Juli (1.125), bulan September (1.375), bulan Oktober (2.170), bulan November (2.995), dan bulan Desember (4.153). Jika ini terus menerus terjadi, industri mengalami kerugian dan pengurangan karyawan sehingga bukan tidak mungkin perusahaan akan bangkrut.

Berdasarkan pembahasan di atas, penulis melaksanakan *research* di perusahaan swasta bernama PT Simatelex Manufactory Batam. PT Simatelex Manufactory Batam merupakan perusahaan pembuat komponen elektronik dan peralatan listrik rumah tangga, penulis tertarik meneliti “**Pengaruh *Training*, Masa Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Simatelex Manufactory Batam**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang dan penjelasan di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Kuantitas partisipan *training* tidak sebanding dengan yang ditargetkan.
2. Karyawan banyak tidak memahami secara rinci tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
3. Masa kerja karyawan tidak berbanding lurus dengan kemampuannya.
4. Karyawan belum dapat memaksimalkan potensi diri dalam bekerja.
5. Antusias karyawan dalam bekerja masih rendah.
6. Kinerja karyawan apabila belum optimal dapat menyebabkan produktifitas belum meraih produksi target.

## **1.3. Batasan Masalah**

Bersumber dari pengidentifikasian permasalahan yang didapatkan penting bagi peneliti untuk memberi batasan problema guna lebih fokusnya pelaksanaan riset dan perolema yang diteliti. Diantara ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini, diantaranya :

1. Riset ini hanya meneliti mengenai pengaruh *training*, masa kerja, kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Objek penelitian di batasi hanya pada operator line OPP F3 PT Simatelex Manufactory Batam.

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

Diantara perumusan masalah yang disusun, yaitu:

1. Apakah *training* memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
2. Apakah masa kerja memiliki pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
3. Apakah kualitas kerja terdapat pengaruh terkait kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam?
4. Apakah *training*, masa kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh terkait kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam?

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

Adapun tujuan *research* ini berdasarkan rumusan masalah adalah:

1. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan *training* terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan masa kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan kualitas kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam
4. Guna menganalisis pengaruh yang diberikan *training*, masa kerja, serta kualitas kerja terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan riset yang dilakukan bisa meningkatkan wawasan tentang *training*, masa kerja serta kualitas dalam bekerja terkait kinerja pegawai pada PT Simatelex Manufactory Batam, bisa digunakan sebagai saran pada peningkatan keilmuan serta bisa digunakan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan, terutama untuk bagian manajerial PT Simatelex Manufactory Batam.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Sebagai pertimbangan manajemen PT Simatelex Manufactory Batam untuk meilai kualitas kerja pegawai, riset ini bisa dimanfaatkan untuk pihak-pihak berkepentingan, diantaranya:

#### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan riset ini dapat membawa implikasi bagi perkembangan teori utama pada masa yang akan datang.

#### **2. Bagi Universitas**

Untuk menambah referensi, diharapkan dapat menjadi rujukan penelitian lebih mendalam di waktu mendatang.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Bisa dijadikan sebagai landasarn penilaian kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin serta kepuasan kerja supaya kuantitas produksi meningkat.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.2. Kajian Teori**

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

###### **2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Merujuk pada pendapat (Mangkunegara, 2018:67) didefinisikan kinerja merupakan output yang dihasilkan dalam bekerja berdasarkan pada kuantitas serta kualitas pegawai pada pelaksanaan kewajiban mereka berdasarkan beban kerja milik mereka yang dibebankan lembaga. Kinerja menurut (Astria, 2018) merupakan keterkaitan erat kepada pelanggan serta mempunyai sumbangsih terhadap perekonomian dari hasil pekerjaan. Kualitas kerja mencakup semua tindakan maupun perilaku memberi kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang di kontrol oleh individu. Sedangkan pandangan (Anam & Rahardja, 2017), disebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian individu yang merujuk pada pengalaman, keahlian serta semangat dalam pelaksanaan kewajiban yang mereka miliki.

Dapat disimpulkan dari definisi tersebut, kinerja pegawai merupakan berasaskan pada pengalaman, kemampuan serta kemauan yang tinggi serta diikuti dengan penilaian yang diberikan pihak manajerial.

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



Unsur yang bisa memberi pengaruh pada kinerja berasal dari luar ataupun dalam individu, yaitu sikap memimpin, diantaranya kepemimpinan, metode, kerjasama tim, serta permasalahan.

1. Aspek individual yang indikatornya yaitu wawasan, kecakapan, keahlian, rasa percaya diri, dorongan serta berkaitan dengan wawasan, keahlian, kecakapan, konfidensi, semangat serta kesetiaan setiap individu.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator diantaranya mutu manajerial serta pemimpin tim dalam pemberian motivasi, bimbingan serta meliputi mutu manajerial serta pemimpin kelompok untuk pemberian motivasi, energi, bimbingan serta *support* bagi pekerja.
3. Aspek Tim, yang terkait dengan dorongan dan semangat diberikan dari kolega pada tim yang sama, rasa saling mempercayai antar anggota, kerjasama yang baik serta persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek Sistem, terkait dengan prosedur kerja, sarana yang digunakan oleh pekerja dari organisasi, serta budaya kerja di organisasi tersebut.
5. Aspek Situasional, yang berkaitan dengan meliputi dorongan serta dan transformasi kawasan luar dan dalam lembaga.
6. Permasalahan, berhubungan dengan masalah yang terjadi di organisasi baik pada jabatan tertentu, diantara sesama pekerja, maupun dengan kelompok lain.

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

Merujuk pada (Moeheriono, 2016: 96) disebutkan bahwa penggambaran apa tingkatan kerja yang dilakukan lembaga dalam program yang dijalankan guna mencapai tujuan, target, cita-cita organisasi berdasarkan yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja bukan hanya terkait satu hal, namun sering berkaitan dengan kualitas hasil serta *reward* yang didapatkan, dan hal itu mendapatkan pengaruh juga dari segi kecakapan, kemampuan serta mutu individu. Kinerja seseorang pada dasarnya mampu dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, sesuai model *partner lawyer*, yakni hasrat akan imbalan (*reward*), ketangkasan, kebutuhan (*need*), *skill*, persepsi terkait tugas dan tingkat imbalan serta kepuasan terhadap hasil.

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

Didefinisikan oleh Davis pada (Priansa, 2016:272), disusun strategi yang berasal dari implementasi evaluasi hasil kerja untuk pegawai yang lembaga lakukan yakni:

1. Pengembangan Kinerja (*Performance Improvement*)

Pimpinan mengambil tindakan terkait peningkatan kinerja berdasarkan hasil penilaian.

2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Membantu para pengambil keputusan, khususnya pimpinan untuk menentukan siapa saja yang pantas menerima kenaikan gaji maupun sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)  
Dapat memberi masukan kepada pimpinan terkait promosi, transfer dan demosi bagi pegawai.
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)  
Membantu pengembangan bagi karyawan dan untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan agar kinerja mereka lebih maksimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)  
Memandu untuk menentukan jenis dan potensi karir yang dapat dicapai bagi para pegawai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)  
Mampu dalam mempengaruhi prosedur *recruitment* pegawai yang berlaku di lingkungan organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*)  
Menunjang dalam menjelaskan dan menyelesaikan permasalahan apapun yang berlaku pada tata kelola SDM, khususnya bagian *design* jabatan, disertai informasi karyawan serta yang lain.
8. Kesempatan yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)  
Menunjang dan mengindikasikan yaitu pemberian jabatan dilakukan dengan adil kepada tiap-tiap pekerja karena memiliki peluang yang setara.

#### 9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Mampu mengindikasikan sejauhmana unsur eksternal, misalnya kekeluargaan, finansial, kesehatan serta hal lain yang berdampak pada pelaksanaan tugas para pekerja.

#### 10. Umpan Balik (*Feedback*)

Memfasilitasi dalam memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian, terutama bidang Departemen SDM dan terkait kepentingan pegawai itu sendiri.

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Parameter dari performa karyawan dalam padangan (Mangkunegara, 2018:75), Diantaranya:

##### 1. Mutu Hasil Kerja

Mengindikasikan ketelitian, kerapihan, prestasi hasil kerja tanpa mengabaikan kapasitas pekerjaan. Dikatakan baik jika dapat menghindarkan diri dari tingkat kesalahan pada penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat mendatangkan laba (*income*) dan bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Jumlah Kerja

Manifestasi dari beban dan nilai pekerjaan yang dilakukan didalam satu waktu bersamaan, sehingga efektifitas dan efisiensi terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan.

### 3. Tanggung jawab

Mengisyaratkan sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaan dalam mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan setiap hari.

### 4. Kerjasama

Mengindikasikan kesediaan karyawan berpartisipasi bersama dengan rekan tim lain, secara vertikal maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan membawa ke arah semakin baik.

### 5. Inisiatif

Gagasan dan ide individu melakukan pekerjaan dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan serta memperlihatkan tanggung jawab pada pekerjaan yang termasuk kewajiban seorang karyawan.

## **2.1.2. Training**

### **2.1.2.1. Definisi Training**

Merujuk pada (Suwatno & Donni, 2016:75) berpendapat, pelatihan merupakan prosedur edukasi dalam waktu singkat melalui cara yang tersusun secara berjenjang, yang pekerja bisa belajar mengenai keahlian dan kecakapan dalam hal teknik tertentu pada sasaran yang ditentukan. Merujuk pada *Garry Dessler* pada (Suwatno & Donni, 2016:118) berpendapat bahwa pemberian pelatihan merupakan prosedur penjelasan kepada pegawai baru mengenai kecakapan inti yang dibutuhkan keterampilan dalam menunjang pada pelaksanaan pekerjaan mereka.

Menurut (Wilson, 2018:201), training merupakan kewajiban seorang manajer mengembangkan potensi dan skills karyawan pada sebuah perusahaan. Pimpinan yang tidak peduli terkait *training* berdampak memiliki risiko yang berbahaya bagi pelaksanaan produksi oleh lembaga tersebut. Terlihat dalam situasi kemajuan perteknologian terus berkembang dengan cepat sehingga menyebabkan besarnya perubahan untuk berbagai lini kehidupan terutama yang lembaga alami.

Berdasarkan paparan ahli, pelatihan adalah ikhtiar dalam rangka meningkatkan kualitas dan kapabilitas tentang kemampuan, keterampilan, pendidikan serta pelatihan bagi karyawan dalam rangka pengembangan SDM berguna meningkatkan kemampuan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.2.2. Proses *Training***

Rangkaian training merujuk pada pendapat (Wilson, 2018: 204) dirincikan dalam empat tahapan diantaranya:

1. Pentingnya Pelatihan

Tahap diagnosis dilakukan pertama kali terkait permasalahan mengenai kinerja pegawai yang dinilai sebelum diberikannya pelatihan singkat sebagai unsur yang krusial kedudukannya untuk meraih yang lembaga inginkan. Selain training, banyak faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, termasuk perincian jabatan atau bagian kerja, imbalan, semangat parak pekerja serta yang lainnya. Ketika pengidentifikasian telah dilakukan mengenai pentingnya pelatihan ini, selanjutnya dirincikan maksud yang ingin dicapai. Terdapat tiga sumber penganalisaan keperluan yang menjadi

pertimbangan penting pada pelatihan, ialah penyelidikan terkait organisasi, tugas, serta personalitas.

## 2. Modifikasi Pelatihan

Berdasarkan analisis yang dilakukan sesudah kebutuhan pelatihan ditentukan, apabila ternyata training dibutuhkan pada proses pengembangan keanggotaan lembaga, tahapan berikutnya yakni memodifikasi pelatihan. Guna memperoleh output yang optimal penting dalam memperhatikan aspek terkait materi yang diberikan saat latihan berdasarkan kecakapan keahlian pegawai.

## 3. Pelaksanaan Pelatihan

Dalam melaksanakan *training*, perlu dilakukan pengujian terdahulu terkait teknik-teknik yang akan digunakan dalam meyakinkan bahwa tehnik yang diterapkan berdasarkan apa yang pegawai perlukan.

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

Terdapat beberapa faktor-faktor training menurut pandangan (Budi, 2017:12), antara lain:

#### 1. Jenis Pelatihan

Jenis edukasi hendaknya harus mencakup beberapa point, yaitu wawasan, perilaku, serta keahlian. Diharapkan memperoleh hasil terhadap perbaikan perilaku, wawasan serta keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

2. Spesifikasi Pelatihan

Pelatihan yang semakin spesifik perlu diberikan secara lebih intens, sehingga berdampak pada pemberian materi serta tehnik dari perusahaan.

3. Sumber daya yang tersedia

Fasilitator mesti mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dalam rangka merumuskan pelatihan.

4. Waktu

Dalam merumuskan pelatihan, waktu sangat menentukan.

5. Peserta Pelatihan

Untuk merumuskan pelatihan, peserta memiliki pengaruh dapat dinilai berdasarkan pengalaman, kondisi awal, umur, serta tingkat pendidikan

6. Tehnik serta Media

Kesesuaian metode dan media dalam menyusun materi training harus menjadi bahan pertimbangan.

7. Ketersediaan Pemateri/Trainer

Kualifikasi seorang trainer merupakan hal mutlak diperlukan sebagaimana yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan diharapkan.

**2.1.2.4. Indikator *Training***

Merujuk pada (Mangkunegara, 2018: 62) pelatihan yang diberikan dapat dinilai dari segi:



### 1. Variasi Pelatihan

Bersumber pada penyelidikan keperluan perusahaan, pengembangan kualitas kerja perlu dilakukan dengan jalan memberikan pelatihan bagi pegawai serta pengajaran aturan kerja dari atasan kepada bawahan.

### 2. Maksud Pelatihan

Tujuan diberikannya latihan haruslah nyata serta bisa dievaluasi hasilnya apakah bisa mengembangkan keahlian pekerja ataukah belum optimal.

### 3. Pemberian Materi

Berkaitan dengan hal ini adalah tata kelola, materi belajar, Materi dapat berupa pengelolaan, tata naskah, kognitif, kedisiplinan, komunikasi, serta aturan bekerja.

### 4. Tehnik yang Diterapkan

Teknik yang digunakan, yakni partisipatif, diskusi antar divisi, pertemuan, serta pelatihan yang dibutuhkan.

### 5. Kondisi Peserta

Pekerja yang memenuhi standar organisasi yakni pegawai tetap serta pekerja yang memperoleh saran dari pemimpin.

### **2.1.3. Masa Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Masa Kerja**

Masa kerja berlandaskan definisi (Supriyatna, 2020) diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi.

Pendapat (Kurniawati, 2020) “*Karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dengan periode waktu lama yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan demi kemajuan suatu lembaga.*” Apabila pengalaman pegawai tinggi, dapat berdampak pada hasil dan mutu kerja yang semakin baik bagi perusahaan.

Merujuk pada definisi-definisi yang dijabarkan sebelumnya disimpulkan yaitu masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja**

Merujuk pada Demerouti pada (Puspita, 2017:21), yang memengaruhi diantaranya:

1. *Desakan Kerja (Job demands)*

Unsur yang memengaruhi seperti fisik, kemasyarakatan, ataupun lembaga dari pekerjaan yang memerlukan upaya konsisten, secara fisik maupun Aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus, baik secara fisik maupun psikis guna memperoleh serta mempertahankannya. Empat faktor tuntutan kerja, yang meliputi beban kerja berlebihan (*work overload*), ketidakcocokan emosi, transformasi lembaga dan tuntutan emosi (*emotional demands*).

## 2. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Hubungan pekerjaan mendapat dampak dari berbagai aspek diantaranya fisik, kemasyarakatan, lembaga yang merupakan media pencapaian visi lembaga, menurunkan desakan pekerjaan atau biaya secara fisik maupun kognitif yang dilakukan, serta menumbuhkan perkembangan serta pertumbuhan seseorang. Empat faktor sumber daya terkait pekerjaan yang terkait dengan support dari lingkungan, meliputi dukungan sosial (*social support*), arahan dari pemimpin, otonomi (*autonomy*) serta peluang meningkatkan profesionalitas.

## 3. Sumber Daya Pribadi (*Job Resource*)

Perasaan gembira mengindikasikan bahwa aspek diri dihubungkan dengan kemampuan mengontrol dan memberikan efek terhadap lingkungan sesuai pada kesanggupannya. Diantara jenis kekuatan pribadi, diantaranya: kepercayaan atas diri, yaitu kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dan tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem*, merupakan tingkat keyakinan karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran masing-masing. Optimisme (*optimisme*) adalah terkait bagaimana seseorang meyakini dirinya mempunyai potensi untuk berhasildan masa mendatang.

#### 4. Kepribadian (*Personality*)

Keterikatan kerja berhubungan erat dengan kepribadian yang berupa watak, dimensi aktivasi dan kesenangan digunakan sebagai suatu kerangka kerja.

#### **2.1.3.3. Indikator Masa Kerja**

Indikator masa kerja menurut (Handoko, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja
2. Stres lingkungan kerja
3. Pengembangan karir
4. Kompensasi hasil kerja

#### **2.1.4. Kualitas Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kualitas Kerja**

Konsep mutu dipandang sebagai hal yang relatif tidak selalu mengandung arti yang baik, bagus dan sejenisnya. Kualitas dapat diartikan sebagai sifat-sifat dimiliki oleh suatu produk barang maupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan yang dimiliki oleh barang dan jasa tersebut (Sudiq, 2020).

(Tjiptono & Chandra, 2017:59) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Tjiptono & Chandra, 2017:61) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran *output* kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

Pendapat (Aisyah & Wasiman, 2019) terkait kualitas merupakan karakteristik yang tiap barang atau jasa miliki guna memenuhi keperluan pembeli , dimana perolehannya dilakukan dalam prosedur yang terus-menerus.

Dari beberapa pendapat hali di atas, kualitas kerja ialah mutu dari karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan target.

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

Menurut (Dessler, 2018:78), kualitas kerja mampu dilihat melalui aspek kemampuan pegawai yang bisa dibuktikan, seperti:

1. Merampungkan tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu, sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
2. Memberikan perhatian kepada tujuan dan kebutuhan *departement* bergantung atas pelayanan dan hasil kerja.
3. Memanfaatkan jam kerja secara produktif.

(Sinamora, 2018: 72) berpendapat, kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Aspek Personal
- b. Aspek Kognitif
- c. Aspek Organisasional

#### **2.1.4.3. Indikator Kualitas Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2018:95) indikator kualitas kerja sebagai berikut:

1. Potensi Diri, terkait aspek kemampuan, kekuatan, baik belum terwujud dan telah terwujud yang dimiliki seseorang, tapi belum sepenuhnya terlihat secara maksimal.
2. Hasil Kerja Optimal, ialah hasil yang diharuskan dimiliki seorang karyawan, harus mampu memberikan hasil kerja terbaik dapat terlihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
3. Proses Kerja, yakni tahapan terpenting dimana karyawan menjalankan tugas dan perannya melalui proses kerja ini.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian (Marsoit et al., 2017) terkait pengaruh pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi terkait kinerja pegawai di PT Asuransi Jasa Indonesia. Merujuk pada hasil penelitian ini menunjukkan variabel pelatihan, disiplin kerja serta keseriusan lembaga memberikan pengaruh secara bersamaan terkait kinerja pegawai secara pasti.

*Research* dari (Fernanda et al., 2020) berjudul pengaruh pemberian latihan kerja serta semangat kerja terkait kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Teraftar di *Google Scholar* Berlandaskan riset ini, pemberian latihan kerja serta semangat secara pasti dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan secara bersamaan.

Studi yang dirampungkan oleh (Pratana & Purbasari, 2021) terkait pengaruh pemberian latihan, imbalan, motivasi, serta kedisiplin kerja terkait kinerja pegawai PT. X di Jakarta, yang terindeks sinta 3. Ketiga variabel bebas secara terpisah

memberi pengaruh kepada kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan. Namun motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan

Penelitian (Supriyatna, 2020) terkait pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo, terindeks *sinta 4*. *Research* ini mengindikasikan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo.

Penelitian dari (Purnomo & Suhendra, 2020) tentang analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan, terindeks *google scholar*. Berdasarkan hasil penelitian ini, Masa Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) secara bersamaan mempengaruhi varian Kinerja (Y) sebesar 74,80%. Pengaruh parsial variabel Masa Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) sebanyak 34,40% dan variabel Promosi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) ialah 40,40%.

Penelitian oleh (Agow et al., 2020) yang membahas mengenai pengaruh mutu kerja, komunikasi organisasi serta kepuasan kerja terkait kinerja pegawai pada PT. PLN ULP Airmadidi, yang terdaftar *google scholar*. Riset ini mengindikasikan yaitu kualitas kerja, komunikasi organisasi serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi.

Penelitian oleh (Firmansyah et al., 2020) terkait pengaruh masa kerja, pelatihan dan nilai ketetapan pajak terhadap kualitas keputusan keberatan, terindeks *google scholar*. kualitas keputusan komplain tidak dipengaruhi oleh masa kerja, sedangkan pelatihan berdampak pasti dan signifikan terhadap kualitas keputusan keberatan namun nilai ketetapan pajak berdampak negatif serta signifikan.

Penelitian oleh (Juwita, Ramadani et al., 2020) yang berjudul dampak pelatihan kerja serta motivasi kerja di PT. Aksata Satya Pratama Jakarta, yang terindeks *Scopus*. Riset ini mengindikasikan yaitu variabel pelatihan kerja bernilai negatif ( $H_1$  ditolak) dan motivasi kerja bernilai positif ( $H_2$  diterima). Artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh pelatihan namun motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%.

*Research* (Segbenya & Berisie, 2020) terkait pengaruh pemberian pelatihan serta pengembangan terkait kinerja Staf Administrasi Senior di Universitas Pendidikan, Winneba, Ghana, yang terindeks *Scopus*. Pelatihan dan pengembangan bersama-sama berpengaruh signifikan berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

<b>Nama Peneliti dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Marsoit et al., 2017)	Pengaruh pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi terkait kinerja pegawai di PT Asuransi Jasa Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Riset ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel pemberian latihan, kedisiplin kerja serta komitmen organisasi dengan serentak.



**Tabel 2.1.** Lanjutan

(Fernanda et al., 2020)	Pengaruh pemberian latihan kerja serta semangat kerja terkait kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.	Analisis Regresi Berganda	Mengindikasikan yaitu pemberian latihan kerja serta semangat kerja secara bersama mempengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan.
(Pratana & Purbasari, 2021)	Terkait pengaruh pemberian latihan, imbalan, motivasi, serta kedisiplin kerja terkait kinerja pegawai PT. X di Jakarta	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi serta kedisiplin kerja secara individual memberikan pengaruh pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai, namun motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan.
(Supriyatna, 2020)	Pengaruh tingkatan Pendidikan serta periode kerja terkait kinerja pegawai PT Prima Makmur Rotokemindo	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo

**Tabel 2.1.** Lanjutan

(Purnomo & Suhendra, 2020)	Analisi Masa Kerja Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Masa Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi ( $X_2$ ) secara bersamaan mempengaruhi varian Kinerja ( $Y$ ).
(Agow et al., 2020)	Pengaruh Kualitas Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi
(Firmansyah et al., 2020)	Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Dan Nilai Ketetapan Pajak Terhadap Kualitas Keputusan Keberatan	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kualitas penetapan keberatan dipengaruhi oleh masa kerja, begitu juga dengan pelatihan, namun tidak dipengaruhi oleh nilai ketetapan pajak.

**Tabel 2.1.** Lanjutan

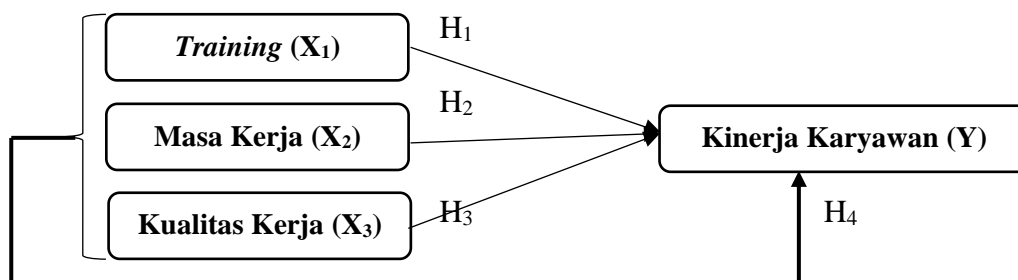
(Juwita, Ramadani et al., 2020)	Dampak pelatihan kerja serta motivasi kerja di PT. Aksata Satya Pratama Jakarta	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu variabel pelatihan kerja bernilai negatif ( $H_1$ ditolak) dan motivasi kerja bernilai positif ( $H_2$ diterima). Artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Segbenya & Berisie, 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Staf Administrasi Senior Di Universitas Pendidikan, Winneba, Ghana	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan dan pengembangan dengan signifikan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2018:45), adalah sintesa keterkaitan diantara variabel dirangkai berdasarkan pendapat yang sudah dijabarkan dengan jelas. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel X dengan variabel Y. Jenis yang X adalah variabel bebas yang dapat memberikan dampak atau sebab bagi variabel Y atau terikat. Disisi lain, variabel terikat merupakan elemen yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018: 59).

Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja merupakan bagian dari variabel bebas yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Tiap-tiap variabel bebas dapat saling memberikan pengaruh secara sebagian maupun bersamaan terkait variabel dependen.

Berikut peneliti tampilkan kerangka acuan yang dijadikan pedoman untuk diteliti yaitu digambarkan pada bagan berikut ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H<sub>1</sub> : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh *training*.

H<sub>2</sub> : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh masa kerja.

H<sub>3</sub> : Kinerja pegawai yang dipengaruhi parsial oleh kualitas kerja.

H<sub>4</sub> : Kinerja pegawai yang dipengaruhi simultan oleh *training*, masa kerja serta kualitas kerja.

#### **2.4. Hipotesis**

Merujuk pendapat, (Sugiyono, 2018: 93), hipotesa riset ialah simpulan kontemporer mengenai perumusan problema, dalam hal *research* pernah disusun pada model deskripsi pertanyaan. Disebut kontemporer dikarenakan hipotesa yang disusun berlandaskan pada teori yang sesuai dengan apa yang diteliti, namun belum

menemukan fakta yang sesungguhnya terjadi di lapangan saat pengumpulan informasi riset. Sehingga hipotesis disebut praduga, yang pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diasumsikan *training* memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H<sub>2</sub> : Diasumsikan masa kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H<sub>3</sub> : Diasumsikan kualitas kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

H<sub>4</sub> : Diasumsikan *training*, masa kerja, serta kualitas kerja memengaruhi kinerja pegawai dengan pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di PT Simatelex Manufactory Batam.

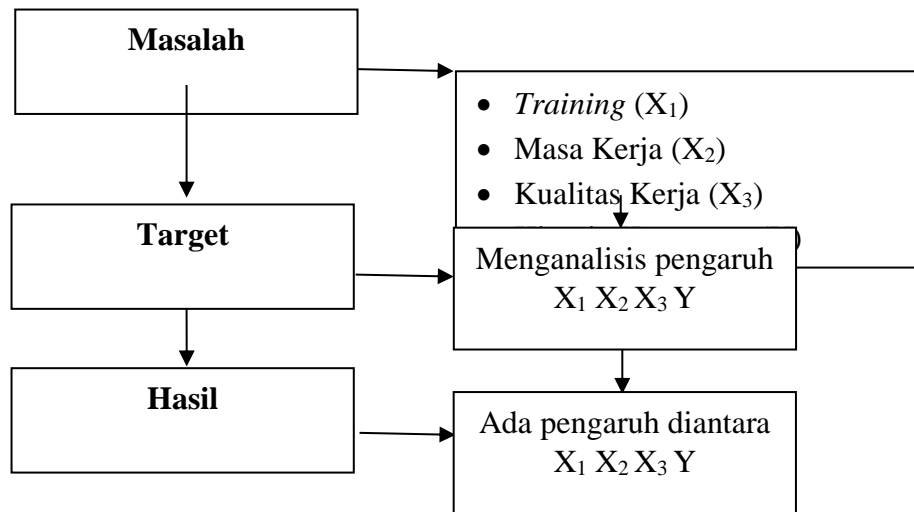


## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Riset ini menggunakan jenis studi kausalitas, dimana desain yang disusun oleh penulis memungkinkan terdapatnya keterkaitan diantara variabel tersebut (Sanusi, 2018: 14) riset ini dilaksanakan guna melakukan uji pengaruh dari keseluruhan variabel bebas tersebut, yakni *training*, masa kerja serta kualitas kerja terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai PT Simatelex Manufactory Batam. Kerangka riset dapat dijabarkan melalui skema dibawah ini:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

#### 3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan model deskriptif kuantitatif, dalam artian bahwa tujuannya untuk menguji hipotesa. Dalam menjalankan proses pencarian atas fakta, penelitian ini berupaya memberikan angket/kuisisioner yang tepat dan benar terhadap

data untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis dan juga fakta mengenai persoalan yang diteliti.

### 3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1. Lokasi Penelitian

Dilaksanakannya riset ini akan terjadi pada PT Simatelex Manufactory Batam yang berlokasi Batamindo Industry Park, Jl. Beringin, Muka Kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

#### 3.3.2. Periode Penelitian

Dilaksanakannya riset ini akan terjadi pada PT Simatelex Manufactory Batam. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret – Juli 2021.

**Tabel 3.1. Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Jadwal Penelitian																						
	Maret					April				Mei					Juni					Juli			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4
Pengajuan Judul																							
Bab I, II, dan III																							
Penyusunan Kuesioner																							
Pengolahan Data																							
Penyelesaian Skripsi																							

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 61) populasi yakni, bagian yang secara umum dirincikan dari objek dan subjek yang memiliki mutu yang baik dimana



peneliti menggunakannya sebagai bahan untuk dianalisis, selanjutnya diambil keputusannya. 100 responden sebagai populasi pada riset ini.

### **3.4.2. Sampel**

Merujuk pada pendapat dari (Riduwan, 2018: 10) Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik maupun kondisi yang akan dilakukan penelitian. Diterapkan metode sampel jenuh pada riset ini. Pendapat (Riduwan, 2018: 16) bahwa tehnik sampling sensus adalah tehnik dalam memilih sampel yaitu dengan menerapkan keseluruhan populasi menjadi sampel riset ini. Keseluruhan populasi berpeluang rata untuk dipilih sebagai sampel. Riset ini menggunakan sebanyak 100 individu sebagai sampel diantaranya:

1. Manager : 1 orang
2. Supervisor : 3 orang
3. Leader : 6 orang
4. Quality Control : 9 orang
5. Operator : 81 orang

### **3.5. Sumber Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Riset ini mendapatkan data utama yang bersumber dan diperoleh dari lokasi riset dengan langsung, yaitu pendistribusian kuisisioner kepada karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

## **b. Sumber Data Sekunder**

Untuk menguatkan informasi yang diperoleh, maka peneliti menggunakan data pendukung yang didapatkan melalui buku-buku, arsip, dokumen atau karya ilmiah yang relevan dengan riset

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

Teknik pengumpulan informasi yang digunakan adalah kuesioner. Metode dalam mengumpulkan informasi dilaksanakan melalui pemberian pertanyaan yang ditulis untuk para responden yang akan mereka jawab (Sugiyono, 2018: 148). Bentuk dari kuisisioner bisa berbentuk kalimat tanya maupun pernyataan yang diberikan kepada responden sehingga didapatkan informasi yang penting bagi penelitian.

Pada riset ini menerapkan pengukuran Likert sebagai alat untuk menghitung poin jawaban responden (Siregar, 2016:25) menyatakan bahwa pengukuran ini dimanfaatkan dalam menganalisis perilaku, persepsi mengenai peristiwa atau objek yang akan diteliti.

**Tabel 3.2.** Pengukuran *Likert* Dalam Metode Pengumpulan Data

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

**Sumber: Siregar (2016: 26)**

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

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 23) dinyatakan variabel riset merupakan penelitian adalah suatu ciri atau karakter individu maupun aktivitas yang bervariasi

dimana peneliti gunakan guna mempelajari serta disimpulkan. Terdapat dua jenis variabel oada riset ini diantaranya:

### 3.7.1. Variabel Independen

Jenis variabel ini merupakan pihak yang memberikan pengaruh ataupun sebagai penyebab berubahnya atau terjadinya variabel terikat (Sugiyono, 2018: 14). Riset ini menggunakan variabel independen yakni *training* ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ), serta kualitas kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 3.3.** *Training*, Masa Kerja, dan Kualitas Kerja

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
<i>Training</i> ( $X_1$ )	(Mangkunegara, 2018:62) usaha dalam peningkatan kecakapan individu yang berkaitan dengan kehandalan dalam bekerja, pemikiran, serta edukasi untuk pegawai yang termasuk faktor paling krusial pada kegiatan mengembangkan SDM disebut sebagai <i>Training</i> atau pelatihan.	a. Variasi pelatihan b. Maksud pelatihan c. Pemberian Materi d. Tehnik yang diterapkan e. Mutu seseorang	<i>Likert</i>
Masa Kerja ( $X_2$ )	(Handoko, 2020) masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi	a. Derajat kepuasan b. Tekanan kawasan kerja c. Peningkatan karir d. Mutu seseorang	<i>Likert</i>
Kualitas Kerja ( $X_3$ )	(Hasibuan, 2018:95) kualitas kerja adalah mutu dari karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan untuk menghasilkan produk yang baik dan sesuai dengan target.	a. Kekuatan Diri b. Kualitas kerja optimal c. Prosdur Kerja	<i>Likert</i>

### 3.7.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 14) dinyatakan bahwa variabel terikat merupakan bagian yang diberikan pengaruh dari variabel lain. Keadaan variabel ini mendapatkan pengaruh dari variabel bebas, yang selanjutnya dianalisis pada riset ini yaitu kinerja pegawai (Y).

**Tabel 3.4.** Kinerja Karyawan

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	(Mangkunegara, 2018:75) kualitas serta jumlah kerja yang individu hasilkan untuk melakukan pekerjaan mereka berdasarkan amanah yang dibebankan untuk mereka adalah disebut kinerja.	a. Mutu Kerja b. Jumlah c. Tanggung Jawab d. Kerjasama e. Inisiatif	<i>Likert</i>

### 3.8. Metode Analisi Data

#### 3.8.1. Uji Validitas Instrumen

Alat pengukuran yang tepat bisa menghasilkan pengujian yang akurat, ada akurasi diantara instrumen dengan data yang diukur. Disebutkan bahwa validitas merupakan perhitungan apa yang akan dihitung (Lubis, 2016:79). Pengujiannya dilakukan dengan menerapkan model Pearson. Selanjutnya dilakukan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  disertai signifikasi sebesar 5% apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dikatakan akurat.

### **3.8.2. Uji Reliabilitas**

Merujuk pada (Sujarweni, 2017:192) pengujian ini adalah parameter mengenai kesetimbangan atau kestabilan jawaban respon yang berhubungan dengan pertanyaan yang mempunyai keterkaitan dengan masalah yang diteliti.

Persyaratan suatu alat penelitian disebut stabil dengan pengukuran ini, jika angka reliabilitas ( $r_{xx}$ )  $> 0,6$ . Guna mempermudah menghitung hasil, peneliti menerapkan aplikasi *SPSS versi 25* untuk perhitungannya.

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian ini berkaitan dengan normal atau tidaknya penyebaran data yang dihasilkan. Tujuannya adalah menganalisis data apakah normal atau abnormal. Disebut normal apabila data tersebut berdasarkan kriteria kenormalan (Siregar, 2016: 422). Pengujiannya menerapkan metode dari *Kolmogorov Smirnov* yang bertujuan menganalisis cara data terdistribusi, apabila hasilnya data terdistribusi dengan normal, maka peneliti akan menggunakan metode parametris, jika sebaliknya yang terjadi maka diterapkan non parametris untuk pengukurannya. Persyaratan yang ditentukan dalam mengetahui kenormalan data yaitu::

1. Derajat kesalahan sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05)

2. Persyaratan uji:

Apabila kemungkinan bernilai (sig.)  $\geq 0,05$ , distribusinya normal.

Apabila kemungkinan bernilai (sig.)  $< 0,05$ , distribusinya normal.

### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Tujuan pengujian ini yaitu mengetahui pada suatu model pengujian apakah terdapat variabel independen yang saling berkaitan erat atau tidak (Supranto, 2017:280). Hasil yang diharapkan yaitu tidak terdapat problema multikolinearitas pada hasil uji. Guna menganalisis masalah ini, dilakukan dengan menganalisis skor toleransi dan yang berlawanan yakni Faktor Inflasi Varians (VIF). Kriteria yang dipakai yaitu multikolinearitas terjadi apabila angka toleransi dibawah 0,10 sebanding dengan angka VIF diatas 10.

Guna memudahkan penganalisaan, penulis menerapkan SPSS versi 25 sebagai alat bantu perhitungannya. Dengan ketentuan berikut ini:

1. Apabila skor VIF dibawah 10 atau nilai toleransinya diatas 0,1, dinyatakan multikolinearitas tidak terjadi.
2. Apabila skor VIF diatas 10 atau nilai toleransinya dibawah 0,1, dinyatakan bahwa multikolinearitas terjadi.

### **3.8.3.3. Uji Heteroskesastisitas**

Berlandaskan pendapat (Priyatno, 2017:78), dinyatakan bahwa heteroskedastisitas merupakan kondisi terdapatnya nilai sisa yang tidak sama pada seluruh pengamatan yang dilakukan. Pengujian ini bertujuan menganalisis terdapatnya jenis pertidaksamaan pada hasil sisa, syarat yang harus dipenuhi yaitu permasalahan mengenai heteroskedastiistas tidak terjadi.

## **3.8.4. Uji Pengaruh**

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

Penganalisisaan ini berkaitan dengan hubungan linieritas dua ataupun lebih dalam variabel yang kaitannya dengan variabel Y. Cara ini dilakukan guna melakukan prediksi angka variabel terikat apabila terjadi perubahan pada variabel bebas serta menganalisis arah keterkaitan diantara kedua jenis variabel yang berbeda tersebut. (Priyatno, 2017: 45).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

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

Ketentuannya:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3 \dots b_n$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2, X_3 \dots X_n$  = Variabel bebas

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

Guna mengetahui bagaimana variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas apabila secara serentak yaitu menggunakan analisis determinasi ini. Hasil uji ini mengindikasikan besaran persentase variable bebas yang bisa menggambarkan variabel terikat. Apabila angka r adalah 0, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh sedikitpun diantara kedua jenis variabel yang digunakan, atau tidak dapat menjelaskan variabel terikat sama sekali. Namun jika angka r adalah 1, diketahui

bahwa pengaruh yang sempurna diberikan oleh variabel bebas, atau variasinya dapat menggambarkan variabel terikat secara penuh (Priyatno, 2017: 66).

### **3.9. Uji Hipotesis**

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

Tujuan pengujiannya yaitu melakukan analisis pada model apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan sebagian secara signifikan. Kriteria yang digunakan adalah melakukan perbandingan angka t tabel dan t hitung yaitu :

1. Jika skor sig. diatas 0,05 dinyatakan  $H_a$  tidak disetujui
2. Jika skor sig. Dibawah 0,05 dinyatakan  $H_a$  disetujui
3. Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  dinyatakan  $H_a$  tidak disetujui
4. Jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$  dinyatakan  $H_a$  disetujui

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

Pengujian dilakukan guna menganalisis pada variabel bebas apakah memberi pengaruh pada variabel terikat secara bersama. Kriterianya adalah didapatkan dengan melihat perbandingan angka F tabel dan F hitung. Jika menggunakan derajat penerimaan sebesar 5% yaitu:

1. Apabila angka  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  disetujui dan tidak signifikan.
2. Apabila angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  tidak disetujui dan signifikan.



