

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YEAKIN
PLASTIC INDUSTRY BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Dwi Ananda Putri

170910264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YEAKIN
PLASTIC INDUSTRY BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana



Oleh

Dwi Ananda Putri

170910264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Ananda Putri

Npm : 170910264

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YEAKIN PLASTIC INDUSTRY BATAM.

Adalah benar hasil karya saya 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 didalam 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 24 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



Dwi Ananda Putri

170910298

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YEAKIN
PLASTIC INDUSTRY BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Dwi AnandaPutri

170910264

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini
Batam, 26 Januari 2022**



Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M

Pembimbing



ABSTRAK

Pada hakikatnya, manusia dipekerjakan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana demi keberlangsungan suatu proses bisnis sesuai tujuan awal perusahaan. Perusahaan memberikan berbagai upaya baik dalam bentuk motivasi maupun pelatihan agar mendapatkan karyawan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 140 orang. Instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang diambil adalah sampel jenuh yang berarti semua populasi dijadikan sampel. Data diolah menggunakan SPSS versi 25 dengan hasil penelitian uji T diketahui variabel Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} yaitu sebesar $4,499 > t_{tabel}$ $1,65581$ dan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastic Industry Batam, sedangkan pada variabel Pelatihan memiliki nilai t_{hitung} yaitu $5,676 > t_{tabel}$ $1,65581$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastic Industry Batam. Dan pada hasil uji F yaitu nilai f_{hitung} $84,062 > f_{tabel}$ yaitu $2,67$ dengan nilai signifikansi $0,000$ dan atau $< 0,05$ berarti bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastic Industry Batam.

Kata kunci : Motivasi; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In essence, humans are employed in a company as movers, thinkers, and planners for the sustainability of a business process according to the company's initial goals. The company provides various efforts, both in the form of motivation and training in order to get the employees expected by the company. This study aims to analyze the effect of motivation and training on employee performance at PT Yeakin Plastik Industry Batam. The type of research used is quantitative research with a population of 140 people. The instrument used to collect data is a questionnaire. The sampling technique used is the saturated sample, which means that all the population is sampled. The data was processed using SPSS version 25 with the results of the T-test research known that the variable motivation variable has a tcount value of 4.499 > ttable 1.65581 and with a significance value of 0.000 <0.05, which means that the motivation variable has a positive and partially significant effect on employee performance at PT Yeakin Plastic Industry Batam, while the training variable has a tcount value of 5.676 > ttable 1.65581 and a significance value of 0.000 <0.05, meaning that training has a positive and partially significant effect on employee performance at PT Yeakin Plastic Industry Batam. And the results of the F test, which is the fcount 84.062 > ftable, which is 2.67 with a significance value of 0.000 and or <0.05, meaning that the Motivation and Training variable has a positive and significant simultaneous effect on Employee Performance at PT Yeakin Plastic Industry Batam.

Keywords: *Motivation; Training; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Panyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi saya pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang sudah membantu, membimbing dan memberikan ilmu yang berharga kepada penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Ibu Entien Utari, S.Pd. dan Ibu Dona Sita selaku HRD PT Yeakin Plastic Industry dan Asst. Manajer QC PT Yeakin yang telah membantu memberikan data dan mengizinkan penelitian ini.
7. Kedua orang tua dan saudara yang memberikan dukungan dan motivasi dan senantiasa memberikan doa.
8. Teman – teman saya Apriani Debora, Ratna Sari dan Asda Silalahi yang telah membantu dan memberikan dukungan yang sangat berarti untuk saya
9. Para responden dan semua pihak yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
10. Mantan saya yang membuat saya galau, sehingga memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan mencurahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, Aminn.

Batam, 24 Januari 2022

Dwi Ananda Putri



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR RUMUS.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1. Secara Teoritis	8
1.6.2. Secara Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
2.1.1.3 Tujuan Motivasi.....	11
2.1.1.4 Indikator Motivasi	11
2.1.2 Pelatihan	12
2.1.2.1 Definisi Pelatihan	12
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan	13
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan	14
2.1.2.4 Indikator Pelatihan.....	14
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	17

2.2	Penelitian Terdahulu	18
2.3	Kerangka Pemikiran	20
2.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.3.3	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4	Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Jenis Penelitian	24
3.2	Sifat Penelitian.....	24
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	25
3.3.1	Lokasi Penelitian	25
3.3.2	Periode Penelitian	25
3.4	Populasi dan Sampel.....	26
3.4.1	Populasi	26
3.4.2	Teknik Penentuan Sampel	26
3.4.3	Teknik Sampling	26
3.5	Sumber Data	26
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
3.8	Metode Analisis Data	29
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	29
3.8.2	Uji Kaulitas Data	30
3.8.2.1	Uji Validitas.....	30
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	33
3.8.3.1	Uji Normalitas	33
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	33
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	33
3.8.4	Uji Pengaruh.....	34
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.8.4.2	Analisis Determinasi (R ²)	34
3.9	Uji Hipotesis	35
3.9.1	Uji T (Parsial)	35
3.9.2	Uji F (Simultan).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.3	Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.3.1	Variabel Motivasi (X1).....	41

4.3.2	Variabel Pelatihan (X2).....	44
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.4	Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.4.1	Analisis Deskriptif.....	49
4.4.2	Uji Kualitas Data	49
4.4.3	Hasil Uji Validitas	49
4.4.4	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.4.5	Uji Asumsi Klasik	53
4.4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	53
4.4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.4.6	Uji Pengaruh.....	57
4.4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.4.6.2	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)	59
4.5	Pengujian Hipotesis	60
4.5.1	Hasil Uji T	60
4.5.1.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastic Industry Batam	61
4.5.1.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastic Industry Batam	61
4.5.2	Hasil Uji F	61
4.6	Pengujian Hipotesis	62
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.3	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	64
4.7.1	Variabel Motivasi	64
4.7.2	Variabel Pelatihan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4. 1 <i>Histogram Regresion Residual</i>	54
Gambar 4. 2 <i>P-P Plot of Regression Standardized</i>	54
Gambar 4. 3 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Injection Molding Lot 20 PT Yeakin	3
Tabel 1. 2 Data QA Customer Complaint Y2017 – Y2021	5
Tabel 1. 3 Data Capaian Target Produksi.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Periode Penelitian	25
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3. 3 Kategori Rentang Skor.....	30
Tabel 3. 4 Kriteria Koefisiensi Reliabilitas	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Motivasi.....	42
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Pelatihan	44
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji <i>R Square</i>	59
Tabel 4. 16 Hasil Uji T.....	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	29
Rumus 3. 2 Korelasi Product Moment	31
Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha.....	32
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda	34
Rumus 3. 5 T hitung.....	35
Rumus 3. 6 F hitung.....	36



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

SDM adalah sebagian komponen krusial dalam berjalannya suatu bisnis ataupun perusahaan. Kualitas baik dan buruknya suatu produk yang di produksi oleh suatu perusahaan bergantung juga dengan bagaimana kinerja dari karyawannya sebagai sumber daya manusia. Pada hakikatnya, manusia dipekerjakan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana demi keberlangsungan suatu proses bisnis sesuai tujuan awal perusahaan.

Sebagai salah satu tolak ukur tercapainya perusahaan manufaktur yang dianggap berhasil adalah dengan terciptanya kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan bidangnya sehingga, produk yang dihasilkan oleh perusahaan manufaktur tersebut berkualitas dan bernilai jual yang tinggi di mata konsumen. Beberapa faktor dalam proses produksi industri manufaktur mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Karyawan dalam perusahaan bukanlah hanya selaku sumber daya biasa, tetapi aset penting perusahaan yang harus perusahaan jaga. Untuk itu beberapa perusahaan yang melaksanakan dan menerapkan beragam strategi dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawannya serta melakukan berbagai macam upaya demi meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Beberapa upaya yang bisa dilaksanakan perusahaan diantara ialah memotivasi karyawannya, motivasi bersumber dari istilah *movere* yang artinya

stimulus ataupun daya penggerak (Purwati & Satria, 2017). Motivasi akan merubah seorang karyawan baik itu perasaannya, jiwanya ataupun emosinya yang menstimulus karyawan tersebut melaksanakan perubahan dalam pekerjaannya. Pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan dapat menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan dalam bekerja.

Keterkaitan motivasi dengan kinerja karyawan adalah dengan pemberian motivasi pada karyawan maka akan meningkatkan gairah kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan peningkatan kinerja karyawan maka akan meningkat juga produksi produk perusahaan, sehingga meningkatkan pemasukkan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dilakukan melalui pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja. Pelatihan ialah unit pendidikan yang mencakup proses belajar guna menerima serta memaksimalkan potensi diluar sistem pendidikan formal, berjalan dengan waktu yang cukup singkat, serta memanfaatkan pendekatan yang cenderung memprioritaskan praktek dibanding teori (Riani et al., 2017).

Dengan dilakukannya pelatihan pada karyawan dapat memberikan ingatan kembali kepada karyawan apa saja yang bisa serta tidak bisa dilaksanakan dalam bekerja, pelatihan juga berguna untuk mengingatkan karyawan mengenai standar operasional prosedur yang digunakan oleh perusahaan. Pelatihan kerja dalam perusahaan juga berguna untuk mengembangkan keahlian karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat melihat potensi-potensi apa saja yang dimiliki karyawannya.

Keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan ialah pelatihan kerja memaksimalkan kinerja karyawan, dengan maksud pelatihan rutin diberikan oleh perusahaan sejatinya dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang baik, karyawan memiliki peluang ke jenjang karir yang lebih baik dengan diadakannya pelatihan kerja, karyawan juga dapat memahami secara lebih detail bagaimana perusahaan berjalan.

Begitu halnya yang terjadi di PT Yeakin Plastic Industry, seperti namanya perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur pembuatan barang-barang plastik. Beralamat di Batamindo Industrial Park Lot 17-20 BIP, Jl. Gaharu, Muka Kuning, Kota Batam. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995 ini sampai saat ini masih aktif beroperasi. Berdiri sejak 25 tahun yang lalu, saat ini perusahaan ini telah memiliki karyawan dengan jumlah 1.062 orang. Dan untuk bagian Injection Molding di produksi terdapat 3 grup dengan setiap tim beranggota 56 orang, dan di bagian *Quality Control inspection* terbagi 3 grup dengan setiap grup beranggota 12 orang.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Injection Molding Lot 20 PT Yeakin

Kode Dept.	Department	Jumlah karyawan
005	<i>Production</i>	56 orang
025	<i>Technician</i>	38 orang
006	<i>Quality Control</i>	46 orang
TOTAL	140 orang	

Sumber : Data PT Yeakin

PT Yeakin ialah perusahaan yang beroperasi di bidang produksi barang plastik yaitu Setrika Uap, komponen plastik telepon gengam, alat cukur, dan lain-

lainnya. Setrika uap yang di produksi di PT ini merupakan setrika merek Philips, tetapi PT ini sebagai pembuat komponen luarnya yang terbuat dari Plastik. Ada berbagai model barang yang diproduksi di perusahaan ini, diantaranya Philips GC, Philips Grooming, Philips –Yangtze, dan barang-barang dari *customer* lainnya.

Pembahasan mengenai pengaruh dari motivasi dalam bekerja yang terjadi di PT Yeakin Plastic Industry Batam ini ialah minimnya motivasi yang diterima para karyawan dalam bekerja, sehingga sering kali di dapati kinerja karyawan yang kurang maksimal dan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan membuat para karyawan kurang rajin dalam bekerja, adapun yang rajin dalam bekerja tetapi tidak sepenuh hati dalam bekerja. Banyak karyawan yang dalam bekerja hanya sekedar kerja, tidak sesuai tuntutan perusahaan.

Begitu halnya dengan pelatihan, pemberian pelatihan kerja ini sangat penting terutama untuk karyawan PT Yeakin yang bekerja dibagian Injection Molding ini, dalam bekerja karyawan pada bagian ini banyak sekali menggunakan alat untuk bekerja. Maka dari itu sangat penting dilakukan pelatihan rutin guna mengembalikan daya ingat karyawan dalam penggunaan alat, dan juga mengingatkan kembali bekerja sesuai standar kerja perusahaan.

Permasalahan berdasarkan variabel Motivasi kerja dan pelatihan diatas menyebabkan kinerja karyawan sangat dipertanyakan, bagaimana karyawan dalam bekerja, sikap dan perilaku karyawan sehingga membuat naiknya *Customer Complaint*.

Berikut Data Customer Complaint berdasarkan model produk di PT Yeakin Plastic Industry Batam dari tahun 2016 sampai September 2021.

Tabel 1. 2 Data *QA Customer Complaint* Y2017 – Y2021

Model	Y2017	Y2018	Y2019	Y2020	Y2021(Jan to Sep)
<i>Philips GC</i>	405	473	163	163	233
<i>Philips Grooming</i>	45	75	34	34	73
<i>Philips –Yangtze</i>	0	0	0	0	38
<i>Other Customers</i>	15	97	65	65	12
TOTAL	465	645	262	262	356

Sumber : Data QA KPI PT Yeakin Sep' 2021

Tabel 1. 2 memperlihatkan bahwasanya dalam 2 tahun terakhir PT Yeakin memiliki sedikit sekali customer complaint atau keluhan dari pelanggan mengenai kualitas produk, tetapi beranjak naik ke tahun 2021 ini keluhan dari pelanggan cukup meningkat. Dimana ini dikarenakan ada produk-produk yang dikirim tidak sesuai keinginan pelanggan.

Kinerja karyawan dalam bekerja tentunya akan dipertanyakan, bagaimana suatu produk yang akan di produksi bisa tidak sesuai dengan standar kerja mereka, output dari barang-barang yang diproduksi perharinya tentunya akan mengalami ketidakstabilan, kadang mencapai target tetapi terkadang tidak mencapai target. Misalnya dalam sehari seorang operator produksi di PT Yeakin memiliki target produksi 2.500pcs barang dalam waktu 8 jam kerja, tetapi aktualnya saat penghitungan output barang yang diproduksi tersebut bisa lebih banyak dari target atau malah kurang dari target.

Berikut data kinerja karyawan (Capaian Target Produksi Tahun 2021)

Tabel 1. 3 Data Capaian Target Produksi

<i>Month</i>	<i>Production Qty (pcs)</i>	<i>Reject Qty (pcs)</i>	<i>PPM</i>
<i>January</i>	4182832	25	6
<i>February</i>	3010150	15	5
<i>Macrh</i>	3929982	6	2
<i>April</i>	1306061	9	7
<i>May</i>	1104	0	0
<i>June</i>	2554628	18	7,0
<i>July</i>	3547430,848	19	5,4
<i>August</i>	3800015,834	34	9
<i>September</i>	2562785	60	23
<i>October</i>	3866676	67	17

Sumber : Data QA KPI PT Yeakin

Maka dari itu sesuai dengan variabel- variabel penelitian tersebut, jadi peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terjadi pada riset ini yaitu:

1. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal, dilihat dari tingkatan kinerja karyawan yang menurun.
2. Minimnya pelatihan yang diadakan oleh pihak perusahaan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai SOP.
3. Kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga membuat penurunan produksi.

1.3. Batasan Masalah

Guna memperjelas ruang lingkup pembahasan dan adanya keterbatasan penulis dibidang waktu, tenaga, biaya dan ilmu, Batasan pada riset ini ialah:

1. Responden riset ini ialah Department Injection Molding PT Yeakin Plastic Industry yang meliputi bagian Production dan Quality Control.
2. Riset ini dilaksanakan dari bulan September-Desember 2020.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada riset ini yaitu:

1. Bagaimanakah Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
2. Bagaimanakah Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
3. Bagaimanakah motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Merujuk pada permasalahan di atas, jadi tujuan dalam riset ini ialah untuk:

1. Melihat motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam
2. Melihat pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam
3. Melihat motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Demikianlah pula manfaat riset ini ialah:

1.6.1. Secara Teoritis

1. Diharapkan hasil riset ini berguna serta dibuat selaku masukan untuk fakultas serta guna memperkaya ilmu pengetahuan yang ingin meneliti mengenai tema penelitian ini.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Penulis, riset ini membuat penulis lebih memahami bagaimana pengaruh dari variabel-variabel dalam judul skripsi ini dan dapat diaplikasikan dengan ilmu ekonomi di perkuliahan dan kehidupan atau dunia kerja.
2. Bagi PT Yeakin Plastic Industry, selaku masukan serta pertimbangan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang terjadi yaitu mengukur kinerja karyawan yang lebih *scientific* sehingga mampu mengambil kebijakan-kebijakan.

3. Bagi Universitas Putera Batam, sebagai kelengkapan syarat kelulusan jenjang sarjana.
4. Bagi peneliti selanjutnya, bisa mencerminkan serta memperkaya wawasan tentang bagaimana motivasi serta pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yaitu keadaan yang menstimulus ataupun menjadikan seseorang melakukan aktivitas secara langsung dan sengaja (Hendra, 2020: 4). Selanjutnya, Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi terhadap pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas dan aktifitasnya (Sularmi, 2018: 20). Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) motivasi yaitu suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan dalam melakukan sesuatu, pemberian motivasi juga mendorong seseorang agar mau bekerja sama dan menyesuaikan diri.

Motivasi merupakan suatu proses yang mampu mendampaki seseorang supaya melaksanakan suatu hal yang diinginkan, atau istilah lainnya adanya stimulus dari luar terhadap seseorang, sehingga ingin menjalankan suatu hal (Subroto, 2018: 22). Motivasi dapat dikatakan rasa ingin tahu untuk melaksanakan suatu kegiatan supaya tercapai tujuan yang diinginkan (Pebrianti & Simajuntak, 2020: 302).

Dari sejumlah pandangan para ahli diatas, bisa dipahami bahwasanya motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi diri seseorang untuk melakukan sesuatu kemauan yang timbul dibenak sesorang guna menjalankan atau melaksanakan keinginan yang ada di diri seseorang tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ialah (Fachrezi & Khair, 2020: 111):

1. Promosi.
2. Prestasi Kerja.
3. Pekerjaan tersebut.
4. Apresiasi.
5. Tanggung Jawab.
6. Pengakuan dan kesuksesan dalam bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi ialah (Subroto, 2018: 22):

1. Menaikkan moral serta kepuasan kerja karyawan.
2. Menaikkan produktivitas kerja karyawan.
3. Menjaga keseimbangan karyawan.
4. Menaikkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan penyediaan pegawai.
6. Menaikkan kesetiaan, kreativitas serta kontribusi pegawai.
7. Menaikkan tingkat kesejahteraan pegawai.
8. Menaikkan rasa tanggung jawab pegawai atas kewajiban-kewajibannya.
9. Menaikkan efisiensi pemakaian peralatan-peralatan serta bahan baku.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menuurut (Heryenzus & Laia, 2018: 15) indikator-indikator motivasi ialah:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Merupakan keperluan pokok guna bertahan hidup berupa makanan, minuman, tempat tinggal, terhindar dari penyakit.

2. **Kebutuhan Keamanan serta Rasa Aman**

Merupakan keperluan akan terhindar dari bahaya serta keselamatan terjamin yang mencakup keselamatan serta perlindungan atas kerusakan fisik serta emosional.

3. **Kebutuhan Sosial**

Meliputi kasih sayang, rasa mempunyai, diakui baik, serta kekeluargaan.

4. **Kebutuhan Harga Diri**

Meliputi harga diri serta apresiasi dari orang lain berupa pengakuan atas prestasi, harga diri, serta perhatian.

5. **Kebutuhan Aktualitas Diri**

Merupakan terpenuhinya potensi serta pemenuhan diri.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan ialah segala upaya yang dijalankan oleh perusahaan untuk memaksimalkan potensi teknis pengerjaan kerja pegawai yang memerlukan waktu yang agak singkat (Anggereni, 2019: 608). Pelatihan merupakan suatu proses mentransfer ilmu serta keahlian tertentu dan perilaku supaya pegawai makin ahli serta bisa menjalankan kewajiban dengan makin maksimal sesuai ukuran (Elizar & Tanjung, 2018: 49).

Menurut (Irawati, 2018: 75) pelatihan adalah sebuah mekanisme pembinaan, pemahaman serta pengetahuan atas sekumpulan fakta, aturan, dan pendekatan yang terstruktur dengan memprioritaskan pembinaan kejujuran serta keterampilan operasional. Selanjutnya, pelatihan yaitu usaha yang dirancang oleh organisasi guna menyediakan para karyawan guna menerima pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan serta perilaku karyawan (Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018: 343).

Dari sejumlah pandangan tersebut, bisa dipahami bahwasanya pelatihan merupakan upaya yang sudah direncanakan untuk proses mengajarkan sesuatu yang sudah direncanakan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut (Pratama & Wismar'ain, 2018: 27-28) manfaat pelatihan untuk karyawan serta perusahaan, ialah:

1. Bagi Karyawan
 - a) Mempermudah karyawan untuk memutuskan serta memecahkan masalah dengan lebih efektif.
 - b) Menstimulus serta memenuhi pemaksimalan diri serta kepercayaan diri.
 - c) Menginformasikan mengenai naiknya wawasan kepemimpinan, keterampilan komunikasi serta sikap.
 - d) Menolong karyawan melawan stres, tekanan, frustrasi, serta perselisihan.
 - e) Menasihati serta membukakan jalan untuk perkembangan masa mendatang.

2. Bagi Perusahaan

- a) Menunjukkan guna menaikkan profitabilitas ataupun bersikap lebih baik atas arah profit.
- b) Memaksimalkan wawasan kerja serta keterampilan diseluruh tingkatan perusahaan.
- c) Memfasilitasi karyawan dalam memahami tujuan perusahaan.
- d) Mendukung pembentukan image perusahaan yang lebih bagus.
- e) Menjadikan karyawan mudah untuk beradaptasi dengan pembaharuan..

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum pelatihan, ialah (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 10):

1. Memaksimalkan kemampuan, jadi pekerjaan bisa dirampungkan secara laju serta efektif.
2. Memperkaya wawasan, jadi pekerjaan bisa dirampungkan secara rasional.
3. Menaikkan sikap, jadi melahirkan keinginan kerja sama dengan rekan pegawai serta dengan manajemen (pimpinan).

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan, yaitu (Marjaya & Pasaribu, 2019: 134):

1. Pelatih.

Dikarnakan pelatih biasanya berpusat pada pemaksimalan kemampuan, jadi para pelatih yang ditetapkan guna menyampaikan materi pelatihan perlu betul-betul mempunyai kualifikasi yang cukup berdasarkan latar

belakangnya serta pendidikan instruktur juga perlu betul-betul bagus dalam melaksanakan pelatihan.

2. Peserta.

Merupakan pelatihan pastinya perlu dipilah sesuai ketentuan tertentu dan kualifikasi yang cocok, dan peserta pelatihan pun perlu bersemangat penuh dalam mengikuti pelatihan.

3. Materi.

Yaitu pelatihan SDM ialah materi ataupun kurikulum yang berdasarkan tujuan pelatihan SDM yang ingin dipenuhi oleh perusahaan.

4. Metode Tujuan.

Merupakan aktivitas pelatihan dirumuskan supaya peserta bisa mengerti secara komprehensif materi yang disampaikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja ialah kesediaan individu ataupun kelompok untuk melaksanakan kegiatan guna memenuhi tujuan dan tetap pada peraturan yang ada (Ardian, 2019: 121). Menurut (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019; 69) Kinerja yaitu prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan pada standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Menurut (Barokah & Simanjuntak, 2020: 254) kinerja karyawan adalah suatu sikap faktual diperlihatkan selaku kinerja pekerjaan yang dilaksanakan karyawan berdasarkan tugasnya di perusahaan.

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan yaitu bagian terpenting dalam suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sejumlah pandangan para ahli tersebut, bisa dipahami bahwasanya kinerja karyawan ialah prestasi karyawan secara nyata yang dilakukan melalui kinerja pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 11) yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mencakup daya potensi (IQ) serta realitas (*knowledge + skill*). Hal ini berarti pimpinan serta karyawan mempunyai IQ cukup memuaskan (IQ 110 – 120) bahkan IQ superior, verysuperior, gifted serta genius dengan pendidikan yang cukup bagi posisinya serta ahli untuk menyelesaikan pekerjaan kesehariannya, berarti akan cenderung gampang memenuhi kinerja dengan optimal.

2. Motivasi

Yaitu sebuah sikap pimpinan serta karyawan atas kondisi kerja di lingkungan lembaganya. Mereka bersikap positif (*pro*) pada kondisi kerjanya akan memperlihatkan motivasi kerja tinggi, namun apabila

bersikap negatif (kontra) atas keadaan kerjanya akan memperlihatkan minimnya motivasi kerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22):

1. Penyelarasan-penyelarasan kompensasi.
2. Pemaksimalan kinerja.
3. Keperluan latihan serta peningkatan.
4. Pemutusan mengenai peletakan promosi, mutasi, pemberhentian, serta perumusan tenaga kerja.
5. Guna keperluan penelitian pegawai.
6. Mendukung pemeriksaan atas kekeliruan rancangan pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Tobing & Simanjuntak, 2020: 3) indikator-indikator kinerja karyawan ialah:

1. Ketepatan Waktu
Seorang karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan peraturan dalam sebuah perusahaan.
2. Meminimalkan Kesalahan Pekerjaan
Fokus dalam bekerja, tetap tenang dan teliti dalam bekerja akan dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan yang kita lakukan.
3. Kerja Sama

Kelompok atau *team work* dalam melakukan pekerjaan akan merasa ringan dalam pekerjaan ketika dilakukan secara bersama-sama. Kerja sama dalam kelompok itu penting karena dengan adanya kerja sama maka kelompok akan lebih gampang dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan persoalan yang ada.

4. Inisiatif

Karyawan yang mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan serta aktif dalam menemukan kreativitas, pengetahuan dan informasi baru yang nantinya akan dapat menunjang pekerjaan yang dimilikinya. Tentu saja akan menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang memiliki inisiatif yang tinggi tersebut.

5. Tanggung Jawab

Kesadaran yang dilakukan baik itu secara tidak sengaja maupun sengaja atas perbuatannya.

6. Prestasi Kerja

Hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau pun lembaga.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibutuhkan selaku rujukan serta perbandingan sebuah penelitian. Tujuannya adalah agar dapat mencerminkan hasil penelitian dan agar dapat mengantisipasi kesamaan secara utuh. Dibawah ini penelitian terdahulu yang berkaitan dengan riset ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi mempengaruhi dengan positif secara parsial Kinerja Karyawan.
2	(Pratama & Wismar'ain, 2018) (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan..
3	(Hendra, 2020) (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.	Pelatihan serta motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.
4	(Pebrianti & Simajuntak, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Insentif, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. UT Quality Indonesia.	Motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara parsial Kinerja pada PT UT Quality Indonesia.
5	(Anggereni, 2019) (Sinta)	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng.	Pelatihan mempengaruhi secara positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada LPD Kabupaten Buleleng.
6	(Rini Astuti & Suhendri, 2020)	Pengaruh Kompensasi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.	Motivasi mempengaruhi dengan positif Kinerja Karyawan pada PT Tunas Jaya Utama.

	(Google Scholar)		
7	(Satriadi et al., 2018) (Doaj)	Pengaruh Motivasi serta Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi serta Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan secara simultan Kinerja Karyawan.
8	(Fachrezi & Khair, 2020) (Sinta)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Motivasi secara parsial mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
9	(Akbar et al., 2020) (Doaj)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta.	Motivasi berpengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan pemikiran dari penelitian yang dipadukan dari kenyataan-kenyataan, pengamatan serta telaah pustaka (Nurdin & Hartati, 2019: 125). Kerangka pemikiran bertujuan guna mencerminkan kaitan variabel. Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) ialah variabel bebas serta variabel terikatnya ialah Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah faktor yang mendampaki diri individu untuk melaksanakan suatu hal keinginan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan atau melaksanakan keinginan yang ada di diri seseorang tersebut. Motivasi di dalam suatu perusahaan sangat diinginkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Supaya karyawan dapat bekerja secara optimal maka perusahaan melakukan dorongan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja secara optimal, sehingga bisa menaikkan kinerja karyawan serta terpenuhinya tujuan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan riset yang dilaksanakan oleh (Akbar et al., 2020) bernomor e-ISSN: 2622–8882 dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta” menyatakan bahwa Motivasi mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yaitu usaha yang sudah direncanakan untuk proses mengajarkan sesuatu yang sudah direncanakan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Pelatihan krusial untuk karyawan, dimana pelatihan yang diterima karyawan dari perusahaan bisa mengurangi terjadinya resiko yang tidak di inginkan perusahaan atau organisasi.

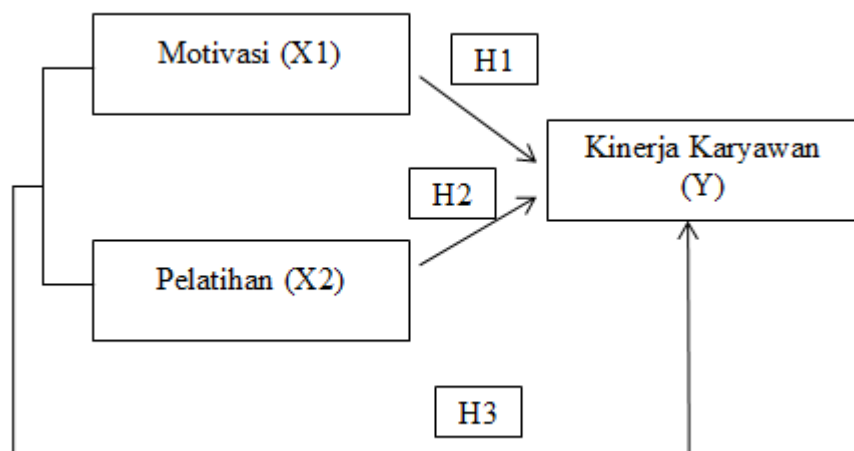
Dari riset yang dilaksanakan oleh (Anggereni, 2019) dengan nomor e-ISSN: 2599-1426 dengan judul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng” menemukan

bahwasanya Pelatihan mempengaruhi dengan signifikan dan positif Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan Motivasi dan Pelatihan kepada karyawan-karyawannya untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, kinerja pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa meningkat serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Maka dengan adanya Motivasi dan Pelatihan juga dapat mengurangi hal-hal yang tidak diharapkan oleh karyawan maupun perusahaan.

Dari riset yang dilaksanakan oleh (Hendra, 2020) dengan nomor ISSN: 2623-2634 dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” yang memperlihatkan bahwasanya secara simultan Motivasi serta Pelatihan mempengaruhi dengan positif serta signifikan Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.

H2: Pelatihan diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara parsial Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.

H3: Motivasi serta Pelatihan diduga mempengaruhi positif serta signifikan secara simultan Kinerja Karyawan di PT Yeakin Plastik Industry Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah metode kuantitatif, adalah jenis penelitian yang uraiannya merupakan runtut, terarah, serta terorganisir secara pasti dari awal sampai perumusan rancangan penelitiannya, dimana desain penelitian yang dipakai adalah kausalitas yaitu pengujian untuk menentukan sebab akibat antara perubahan independent yang menyebabkan dependent. Penelitian kuantitatif dapat meliputi penggunaan angka, diawali dari pengumpulan data, pemaknaan data itu sendiri, dan penguraian dari hasilnya (Mustafa et al., 2020: 13). Data diperoleh peneliti dengan melakukan penyebaran kuesioner via *google form* yang selanjutnya dianalisis kebenarannya memakai analisis linear berganda, sebab membantu untuk memperlihatkan data berbentuk tabel, grafik, serta juga gambar.

3.2 Sifat Penelitian

Riset ini bersifat replikasi yaitu memperbaharui penelitian yang sama dengan riset sebelumnya baik itu variabelnya, indikatornya, objek penelitiannya serta metode analisisnya yang digunakan. Perbedaan riset ini dengan riset terdahulu yakni perusahaan yang ditelaah serta periode waktunya yang diteliti.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

PT Yeakin Plastik Industry Batam yang bergerak dalam bidang pembuatan barang plastik yang beralamat di Park Lot 17-20 BIP, Jl. Gaharu, Muka Kuning, Kec. Sei Beduk, Kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Riset ini dilaksanakan pada bulan September 2021- Januari 2022. Lebih jelasnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Keterangan	Bulan					
	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab 1						
Bab 2						
Bab 3						
Kuesioner						
Analisis Data						
Bab 4						
Bab 5						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil						

Sidang Skripsi						
Pengumpulan Skripsi						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari sejumlah individual dengan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi adalah sesuatu yang krusial harus dicermati secara teliti apabila peneliti mau menarik kesimpulan sebuah hasil yang handal serta benar dalam objek penelitiannya (Yusuf, 2017: 145). Populasi pada riset ini ialah Karyawan PT Yeakin Plastik Industry Batam dengan total 140 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditetapkan serta menggantikan populasi itu sendiri (Yusuf, 2017: 150). Riset ini menggunakan metode *non probability sampling* yaitu peneliti menetapkan anggota penelitian secara acak dengan jumlah sampel 140 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yang artinya semua populasi dalam penelitian sebanyak 140 orang ditetapkan selaku sampel penelitian secara keseluruhan.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan pada riset ini yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam riset ini didapat dari hasil pembagian kuesioner melalui *google form* kepada responden yakni karyawan PT Yeakin Plastik Industri Batam.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari beberapa sumber yang terdahulu sudah ada (peneliti berupa pihak kedua). Hasil data dari sumber yang telah ada akan dipakai selaku data sekunder dalam riset ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan ialah menggunakan pendekatan:

1. *Person*

Cara yang peneliti gunakan dalam memperoleh data yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan kuesioner melalui *google form* yang diajukan kepada responden untuk dijawab dan akan dijadikan sumber primer. Dimana setiap pernyataan sudah diberikan *score* tertentu. Peneliti menggunakan Skala likert supaya bisa mengukur suatu perilaku atau pandangan individu atau sekelompok orang tentang suatu gejala sosial. Riset ini memakai kuesioner dengan pemberian skor.

2. *Paper*

Supaya dapat mendapat suatu data peneliti mempergunakan referensi buku serta sumber-sumber lainnya, berupa jurnal dan telaah pustaka lainnya yang

berkaitan dengan penelitian yang tengah dilakukan.

3. *Place*

Langkah yang peneliti lakukan untuk mendapatkan data ialah lewat mengamati di lokasi penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan sebuah pengertian yang diberikan pada sebuah variabel lewat mengartikan, merincikan aktivitas, serta memberikan sebuah operasional yang diperlukan dalam menilai variabel itu sendiri (Mustafa et al., 2020: 33). Indikator adalah nilai-nilai variabel yang ingin ditelaah yang bertujuan guna menghitung sesuatu yang timbul pada riset serta juga mengevaluasi kondisi. Berikut ini uraiannya:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi ialah faktor yang mempengaruhi diri seseorang dalam mengerjakan suatu hal keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau melaksanakan keinginan yang ada di diri seseorang tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan serta Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualitas Diri <p>(Heryenzus & Laia, 2018: 15)</p>	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan upaya yang sudah direncanakan untuk proses mengajarkan sesuatu yang sudah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih 2. Peserta 3. Materi 4. Metode Tujuan 	Likert

	direncanakan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya	(Marjaya & Pasaribu, 2019: 134)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah prestasi karyawan secara nyata yang dilakukan melalui kinerja pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan atau tempat mereka bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Meminimalisir Kesalahan Pekerjaan 3. Kerja Sama 4. Inisiatif 5. Tanggung Jawab 6. Prestasi Kerja <p>(Tobing & Simanjuntak, 2020: 3)</p>	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai guna menerangkan ciri-ciri menjelaskan karakteristik responden pada kaitannya dengan seluruh variabel penelitian yang dipakai dalam pengujian hipotesis (Handayani, 2020: 86). Teknik analisis ini menjabarkan informasi tentang variabel independen yakni variabel Motivasi (X1), Pelatihan (X2) serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Penetapannya dapat dilaksanakan dengan memakai rumus rentang skala:

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

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber:

$$RS = \frac{140(5-1)}{5} = 112$$

Keterangan:

RS : Rentang Skala

N : Total Responden

M : Total Opsi Jawaban

Dari hasil tersebut maka tanggapan responden akan disesuaikan dengan katagori rentang skala serta termasuk dalam katagori mana:

Tabel 3. 3 Kategori Rentang Skor

Rentang Katagori Skor	Kriteria
140-252	Sangat Tidak Baik
253-365	Tidak Baik
366-478	Netral
479-591	Baik
592-704	Sangat Baik

3.8.2 Uji Kaulitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji ini dilakukan agar dapat menilai ketepatan sebuah item pernyataan saat mengukur variabel yang diuji. Item pernyataan dikatakan valid jika dapat mengukur sesuai dengan fakta. Pengujian validitas bisa menggunakan korelasi *Person Product Moment* yaitu mengkolerasikan skor setiap item dengan skor

keseluruhan. Koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dari persamaan di bawah ini (Sugiyono, 2017: 341):

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus 3. 2 Korelasi Product Moment

Sumber: (Sugiyono, 2017: 341)

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment.

$\sum X$ = Penjumlahan Variabel X.

$\sum Y$ = Penjumlahan Variabel Y

N = Banyaknya Data.

$\sum XY$ = Penjumlahan Perkalian Variabel X dan Y.

Agar dapat menguji korelasi tersebut dipakai nilai signifikan 0,05. Total sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang. Maka r_{tabel} nya yaitu $df = (N-2)$, jadi $df = (150-2) = 148$. Maka r_{tabel} nya adalah sebesar 0,1603. Apabila hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya yaitu data tersebut dianggap valid. Sedangkan apabila hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya yaitu data tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Dikatakan reliabel jika *Conbrach Alpha* >0,6 (Doli, 2019:109).

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

Rumus 3. 3 Cronbach's Alpha

Sumber: (Doli, 2019: 109)

Keterangan:

R11 : Reliabel Pernyataan

N : Total Item Pernyataan

$\sum \sigma b^2$: Total Varians Skor Tiap-Tiap Item

$\sigma^{2/t}$: Varians Total

Tabel 3. 4 Kriteria Koefisiensi Reliabilitas

Interval	Kriteria
<0,200	Sangat Rendah
0,2-0,399	Rendah
0,4-0,5999	Cukup
0,6-0,7999	Tinggi
0,8-1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Doli, 2019; 109)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan agar bisa mengetahui apakah nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika nilai residualnya berdistribusi dengan normal. Uji normalitas bisa digunakan melalui uji histogram, normal *P-Plot*, *Chi Square*, *Skewness* dan *Kolmogorov Smirnov*. Sebelum melakukan analisis, data yang akan dianalisis harus diuji dahulu. Data dikatakan baik apabila terdistribusi secara normal. Apabila nilai $sig > \alpha = 0,05$ artinya data terdistribusi normal dan apabila nilai $sig < \alpha = 0,05$ artinya data tidak terdistribusi dengan normal (Doli, 2019: 114-115).

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan supaya dapat mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas pada sebuah model regresi linear berganda. Bila terdapat korelasi yang tinggi, berarti korelasi variabel independent dan terikat mengalami gangguan. Pengujian multikolinearitas dapat diamati dari nilai VIF, dengan ketentuan bila nilai $VIF < 10$, berarti tidak memiliki multikolinearitas sedangkan bila nilai $VIF > 10$ berarti memiliki multikolinearitas. Dan juga jika nilai $tolerance > 0,10$ berarti tidak terdapat multikolinearitas, sedangkan bila nilai $tolerance < 0,10$ berarti terdapat multikolinearitas dalam data (Doli, 2019: 120).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai adanya kesamaan atau tidaknya varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang bagus apabila nilai probabilitas Obs R-squared $> 0,05$ artinya tidak

mengalami heteroskedastisitas, atau sebaliknya (Saptutyningsih & Setyaningrum, 2019: 194).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dua ataupun lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). (Saptutyningsih & Setyaningrum, 2019: 190) yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Saptutyningsih & Setyaningrum, 2019: 190)

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).

A = Nilai Konstanta.

B = Nilai koefisien regresi.

x_1 = Variabel Bebas Pertama (Motivasi)

x_2 = Variabel bebas Kedua (Pelatihan)

x_n = Variabel ke n.

3.8.4.2 Analisis Determinasi (R²)

Uji determinasi atau uji R² digunakan untuk melihat sejauh mana model dalam menerangkan variabel bebas. Apabila R² makin besar, artinya presentase

transisi variabel terikat dipengaruhi variabel bebas makin besar, dan juga sebaliknya apabila R^2 semakin kecil, maka presentase variabel terikat semakin rendah (Riyanto & Hatmawan, 2020: 141). Pengaruh variabel terikat dapat dilihat dari nilai R^2 selaku model regresi.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan agar dapat menguji variabel yang berpengaruh secara parsial yaitu variabel independent dan variabel dependent.

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 T hitung

Sumber: (Ismail, 2018: 278)

Keterangan:

T = Nilai t yang dihitung.

r = Koefisien Korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Total sampel.

Nilai signifikan pada penelitian ini adalah 5% (0,05). Kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Menetapkan formulasi H_0 dan H_a

Hipotesis 1

Ho : Motivasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Ha : Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2

Ho : Pelatihan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Ha : Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Katagori Penilaian:

1. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$.
2. Ho diterima dan Ha ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan agar dapat mengetahui secara bersama-sama atau simultan pengaruh variabel independent dan variabel terikat yang diuji. Dengan hasil yang dikeluarkan SPSS sebagai hasil F-test bisa diamati pada tabel ANOVA. Pengujian variabel secara simultan bisa dihitung melalui rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 F hitung

Sumber: (Ismail, 2018: 278)

Keterangan:

K = Total variabel independen.

Fh = Koefisien F.

n = banyaknya data. 1 = Bilangan konstan.

Kriteria pengujian yang dilakukan ialah:

Ho serta Ha Hipotesis 3:

Ho : Motivasi dan Pelatihan tidak mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Motivasi dan Pelatihan mempengaruhi secara simultan Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau H_a diterima jika nilai signifikan $< 0,05$, atau sebaliknya.

