

**PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. OLSERA PRATAMA INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh
Kelvin
180910110**

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

**PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. OLSERA PRATAMA INDONESIA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Kelvin
180910110**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Kelvin
NPM/NIP : 180910110
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. OLSERA PRATAMA INDONESIA

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini 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, 15 Januari 2022



Kelvin
180910110

**PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. OLSERA PRATAMA INDONESIA**

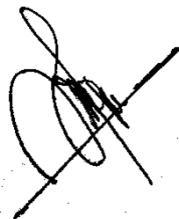
SKRIPSI

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

**Oleh
Kelvin
180910110**

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

Batam, 15 Januari 2022



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



ABSTRAK

Seiring berkembangnya zaman, perusahaan-perusahaan kini semakin banyak ditemukan dalam kalangan masyarakat. Dengan membanyaknya perusahaan-perusahaan tersebut maka semakin bertambah pula pesaing perusahaan. Jika perusahaan tidak mengatur dengan baik manajemen perusahaannya, maka tujuan didirikan perusahaan menjadi sulit dicapai. Dengan melakukan penelitian di PT Olsera Pratama Indonesia, penelitian bertujuan mengungkap pengaruh motivasi, bonus dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer dalam membuktikan hipotesis. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner dan wawancara yang dilangsungkan di departemen *Human Resource* PT Olsera Pratama Indonesia. Kuesioner yang disusun dibagikan kepada 137 orang responden. Pengolahan data dan pengujian data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25. Penganalisan data terdiri atas uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Uji asumsi klasik sendiri terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas sedangkan uji pengaruh terdiri atas uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi, bonus dan pelatihan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Bonus; Motivasi; Pelatihan; Produktivitas.

ABSTRACT

Along with the development of the times, companies are now more and more found in the community. With the increasing number of these companies, the company's competitors will also increase. If the company does not manage the company's management properly, then the company's goals will be difficult to achieve. By conducting research at PT Olsera Pratama Indonesia, the research aims to reveal the effect of motivation, bonuses and training on employee productivity in the company. This study uses primary data in proving the hypothesis. Data was collected by filling out questionnaires and interviews conducted at the Human Resource department of PT Olsera Pratama Indonesia. The prepared questionnaire was distributed to 137 respondents. Data processing and data testing were carried out using the SPSS version 25 application. Data analysis consisted of validity tests, reliability tests, classical assumption tests and influence tests. The classical assumption test itself consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, while the influence test consists of multiple linear regression test and coefficient of determination test. From the results of the study it was proven that employee motivation, bonuses and training had a significant positive effect on employee work productivity, either partially or simultaneously.

Keywords: *Bonus; Motivation; Training; Productivity.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Olsera Pratama Indonesia”** sebagai salah satu persyaratan yang wajib diselesaikan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) ini dengan baik dan sesuai pada waktu yang sudah ditentukan.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi yang dibuat oleh penulis tidaklah sepenuhnya sempurna, tentunya masih ada kekurangan yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan dan mengapresiasi kritik dan saran dari para pembaca. Dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis banyak mendapat saran, ide, dan motivasi dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang antara lain:

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 Plt dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membantu mendidik kami dan mempermudah pembelajaran.
6. Kedua orang tua yang memberikan arahan, nasehat dan juga memberikan motivasi agar cepat pengerjaan skripsi ini baik dan benar
7. Saudara dan teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebut satu per satu, penulis turut berterima kasih sudah memberikan dukungan dan motivasi sehingga laporan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Semoga segala bimbingan, saran, kritik, pengarahan, dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang sebesar-besarnya dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 15 Januari 2022



Kelvin



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat teoritis	7
1.6.2. Manfaat praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Motivasi.....	9
2.1.1.1. Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	10
2.1.1.3. Indikator motivasi	11
2.1.2. Bonus.....	13
2.1.2.1. Pengertian Bonus	13
2.1.2.2. Prinsip-prinsip Strategi Bonus	14
2.1.2.3. Tujuan Pemberian Bonus.....	15
2.1.2.4. Indikator Bonus.....	15
2.1.3. Pelatihan	15
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan.....	16
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan	17
2.1.3.3. Metode Pelatihan	17
2.1.3.4. Efek Pelatihan yang Diukur	18
2.1.3.5. Indikator Pelatihan	19
2.1.4. Produktivitas Kerja.....	19
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja	19
2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.1.4.3. Kelompok Produktivitas kerja	21
2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.2. Peneliti Terdahulu.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran	23

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	23
2.3.2. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	23
2.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	24
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Sifat Penelitian.....	26
3.3. Lokasi dan periode Penelitian.....	26
3.3.1. Lokasi Penelitian	26
3.3.2. Periode Penelitian.....	27
3.4. Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1. Populasi	27
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	27
3.4.3. Teknik Sampling	27
3.5. Sumber Data	28
3.6. Metode Pengumpulan Data	28
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.8. Metode Analisis Data	30
3.8.1. Analisis Data Deskriptif	30
3.8.2. Uji Kualitas Data.....	31
3.8.2.1. Uji Validitas	31
3.8.2.2. Uji Reliabilitas	31
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	31
3.8.3.1. Uji Normalitas Data	31
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas.....	31
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.8.4. Uji Pengaruh.....	32
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.8.4.2. Analisis Determinasi (R ²).....	32
3.9. Uji Hipotesis	32
3.9.1. Uji T	32
3.9.2. Uji F	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
4.1.1. Sejarah Singkat PT Olsera Pratama Indonesia	34
4.1.2. Logo Perusahaan	35
4.1.3. Visi dan Misi Objek Penelitian	35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	35
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	37
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	38
4.3.1. Variabel Motivasi (X1)	38
4.3.2. Variabel Bonus (X2)	39
4.3.3. Variabel Pelatihan (X3).....	41

4.3.4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)	42
4.4. Analisis Data.....	43
4.4.1. Hasil Uji Validitas	43
4.4.2. Uji Kualitas Reliabilitas	44
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.4.3.1. Uji Normalitas Data	45
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas.....	47
4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.4.4. Hasil Uji Pengaruh	48
4.4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.5. Pengujian Hipotesis	50
4.5.1. Hasil Uji T.....	50
4.5.2. Hasil Uji F.....	51
4.6. Pembahasan	52
4.7. Implikasi Hasil Penelitian.....	53
BAB 5 KESIMPULAN.....	54
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Gedung Perusahaan	34
Gambar 4.2 Logo Perusahaan.....	35
Gambar 4.3 Kurva Histogram	45
Gambar 4.4 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	30
Tabel 4.1 Keterangan Kuesioner	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan	37
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif	38
Tabel 4.7 Hasil analisis deskriptif motivasi (X1)	38
Tabel 4.8 Hasil analisis deskriptif Bonus (X2)	40
Tabel 4.9 Hasil analisis deskriptif pelatihan (X3)	41
Tabel 4.10 Hasil analisis deskriptif Produktivitas (Y1)	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov-smirnov.....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.16 Hasil Uji Linear Berganda.....	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.18 Hasil Uji T	50
Tabel 4.19 Hasil Uji F	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda.....	32
---	----



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan antara perusahaan di zaman sekarang sangatlah ketat dimana satu perusahaan dengan bidang tertentu terdapat puluhan, ratusan hingga ribuan pesaing. Sehingga perusahaan membutuhkan instrument-instrumen penggerak perusahaan seperti bahan baku atau sumber daya alam, sumber daya manusia atau karyawan, modal dan teknologi.

sedangkan instrument terpenting dalam perusahaan ialah sumber daya manusia atau tenaga kerja karena karyawan merupakan penggerak dari sebuah perusahaan dimana hampir semua kegiatan kerja perusahaan serta pengawasan dilakukan oleh manusia sehingga alangkah baiknya jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan daya saing dan kemampuan dengan kualitas tinggi.

Sumber daya manusia adalah ialah intrumen utama penggerak sebuah perusahaan dengan peran untuk mencapai tujuan utama perusahaan sehingga tingkat kompeten serta kualitas dari karyawan sangat di perhatikan oleh pihak perusahaan, Seorang karyawan akan di anggap kompeten atau berkualitas jika karyawan tersebut berproduktivitas tinggi serta mencapai atau menyelesaikan tugas yang telah di berikan oleh perusahaan dan selain dari itu terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi prouktivitas kerja seorang karyawan misalnya motivasi, bonus, dan pelatihan.

Motivasi kerja menumbuhkan impian dari seorang karyawan sehingga karyawan tersebut memiliki kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan

dan apa yang telah dia capai (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Motivasi adalah sebuah dorongan yang berasal dari diri sendiri mau pun orang lain yang dapat membuat seseorang lebih giat atau aktif dalam melakukan suatu hal.

Bonus adalah kompensasi tambahan yang di berikan kepada karyawan jika mencapai tujuan-tujuan spesifik yang telah di tentukan oleh perusahaan, Bonus merupakan hal yang sangat wajar diberikan kepada karyawan dengan tujuan mendorong semangat serta produktivitas kerja akan tetapi bonus biasanya sudah ada kesepakatan antara kedua belah terlebih dahulu (Tatasari, 2018).

Pelatihan merupakan proses memberikan pelatihan dan pengajaran cara menyelesaikan tugas yang akan di kerjakan kedepannya dan juga merupakan penunjang mutu karyawan di dunia kerja (Nurhelivia & Wangdara, 2020). Pelatihan adalah semua usaha untuk mengubah atau memperbaiki performa kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang di pikul oleh karyawan tersebut, Bisa kita ketahui bahwa pengetahuan yang kita dapat dari pendidikan formal tidak lah cukup oleh karena itu pelatihan yang di berikan sangat berpengaruh terhadap peforma kita.

Perusahaan adalah sebuah tempat di mana kegiatan produksi baik itu jasa ataupun produk serta merupakan tempat berkumpulnya faktor produksi bisa juga kita artikan perusahaan merupakan suatu badan hukum yang di bentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan perusahaan tersebut.

PT Olsera Pratama Indonesia ialah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Software* sistem kasir dan juga toko online selain itu juga menjual produk seperti *printer* kasir, *cash drawer*, *Scanner* dan masih banyak lagi, Olsera

sendiri berdiri di tahun 2015. Perusahaan ini terletak di ruko Trikarsa Ekualita Blok N No 12, Jl. Pasir Putih, Batam Center. Kecamatan Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini memiliki 137 karyawan yang dibagi menjadi 7 departemen.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan PT Olsera Pratama Indonesia

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Direktur Utama	1
2	Direktur	1
3	HRD	1
4	<i>Accounting</i>	1
5	<i>Admin</i>	6
6	Manager	23
7	<i>Support</i>	15
8	<i>Developer</i>	23
9	Marketing	66
TOTAL		137

Sumber : HRD Olsera Pratama Indonesia, 2021

Dilihat dari hasil penelitian adanya permasalahan dalam motivasi kerja karyawan, yaitu pemberian motivasi masih kurang seperti perencanaan jenjang karir yang belum jelas sehingga rasa peduli dan kesadaran terhadap perkerjaannya berkurang.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yaitu memperhatikan bonus yang diberikan kepada karyawan, pemberian bonus yang masih kurang optimal di rasakan oleh karyawan hal ini di dasarkan pada kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya secara baik serta kompensasi kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja normal. Selain dari permasalahan bonus maka hal lain adalah pelatihan.

Banyaknya kendala yang dihadapi karyawan saat melakukan presentasi sistem secara *online* maupun *offline* dimana karyawan kebingungan saat

menjawab pertanyaan yang tidak biasa dari pelanggan hal tersebut sering terjadi di akibatkan oleh kurangnya pelatihan saat karyawan sudah di terjunkan ke lapangan. Hal seperti itu perlu di perhatikan oleh PT Olsera Pratama Indonesia guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Berikut data *Sales* PT Olsera Pratama Indonesia :

Tabel 1.2 Data sales PT Olsera Pratama Indonesia Oktober 2020 - September 2021

NO	BULAN	SALES
1	Oktober	RP. 655.327.233
2	November	RP. 669.923.007
3	Desember	RP. 620.110.239
4	Januari	RP. 604.455.976
5	Febuari	RP. 607.092.800
6	Maret	RP. 588.170.900
7	April	RP. 550.442.322
8	Mei	RP. 555.563.020
9	Juni	RP. 510.856.000
10	Juli	RP. 492.764.115
11	Agustus	RP. 468.876.000
12	September	RP. 455.921.040

Sumber : *Sales Manager*, 2021

Sesuai dengan tabel di atas, Menyatakan bahwa adanya penurunan penjualan yang sangat signifikan dimana selisih penjualan di Oktober 2020 dengan September 2021 mencapai RP.199.406.193. Dilihat dari bulan Oktober penjualan mencapai RP. 655.327.233 untuk penjualan tersebut merupakan penjualan kedua tertinggi, pada bulan November merupakan penjualan tertinggi dimana penjualan mencapai RP. 669.923.007, pada bulan Desember penjualan berkurang dengan angka yang lumayan signifikan dimana selisihnya mencapai RP. 49.812.768 karena adanya perpindahan karyawan antara departemen yang menyebabkan masa traning karyawan tidak *maximal*, pada bulan Januari penjualan tetap menurun walaupun tidak dalam jumlah yang banyak karena efek

dari kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan posisi baru, pada bulan Februari, Maret dan April penjualan juga tidak ada kenaikan sedikit pun karena penjualan sudah turun dari bulan Oktober dan sampai dengan April ini tidak ada motivasi yang signifikan yang diberikan dari atasan kepada karyawannya tetapi bisa dilihat pada bulan Mei sempat adanya kenaikan menjadi Rp. 555.563.020 dikarenakan adanya bonus yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, pada bulan Juni, Juli, dan Agustus penjualan turun dengan drastis karena tidak ada lagi bonus yang diberikan seperti bulan lalu, pada bulan Agustus penjualan berada pada titik terendah Rp. 455.921.040 dalam hal ini perusahaan harus selalu memperhatikan motivasi, pelatihan dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

Jika dilihat dari permasalahan yang ada seperti di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan tema ” **PENGARUH MOTIVASI, BONUS DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT OLSERA PRATAMA INDONESIA**”

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan data sebelumnya dapat disimpulkan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan dikarenakan oleh jenjang karir yang belum jelas.
2. Tidak ada pemberian komplimen atau pujian kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan.
3. Adanya pemberlakuan jam kerja karyawan di luar jam kerja normal tetapi

tidak ada kompensasi yang di berikan oleh perusahaan.

4. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan kewalahan saat sudah terjun ke lapangan.
5. Turunnya produktivas kerja karyawan menyebabkan fluktuasi pada penjualan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibuat penulis dengan tujuan kajian ruang lingkup *ektensif* dan penulis hanya fokus pada objek yang di teliti, dengan beberapa pertimbangan tersebut penulis membatasi permasalahan pada studi ini, yaitu:

1. Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT.Olsera Pratama Indonesia.
2. Menggunakan tiga variabel antara lain bonus, motivasi, dan pelatihan.
3. Tempat penelitian berada di kota Batam Oktober 2020 - September 2021.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pemaparan data sebelumnya dapat disimpulkan beberapa rumusan permasalahan seperti di bawah:

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
2. Apakah bonus memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
3. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?
4. Apakah motivasi, bonus, dan pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja

karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Agar dapat memahami motivasi pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
2. Agar dapat memahami bonus pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
3. Agar dapat memahami Pelatihan pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia
4. Agar dapat memahami motivasi, bonus, dan pelatihan pada kinerja karyawan di PT.Olsera Pratama Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoritis

Penulis melakukan penelitian ini agar dapat memberikan manfaat seperti berikut :

1. Bisa di jadikan pedoman agar bisa memahami sejauh apa produktivitas pada perusahaan dan juga sebagai referensi apakah produktivitas perlu di tingkatkan lagi.
2. Bisa sebagai referensi atau rekomendasi untuk penelitian berikutnya yang berhubungan dengan produktivitas.

1.6.2. Manfaat praktis

Penelitian ini dilakukan agar bisa memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi penulis
penulis berharap dapat mendapatkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang

lebih luas mengenai sumber daya manusia dan juga merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan mata kuliah metode penelitian di Universitas Putera Batam (UPB).

2. Bagi Universitas Putera Batam

capaian studi ini di inginkan untuk meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama pada bidang bonus, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan pedoman atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema mengenai bonus, motivasi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Bagi objek penelitian

Cakupan studi ini diharap berguna sebagai pedoman dan referensi untuk melaksanakan kegiatan pemberian bonus, motivasi, dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan agar bisa meningkatkan kualitas pada kinerja dan juga produktivitas kerja karyawan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong yang berasal dari diri sendiri maupun orang lain yang disekitar kita, yang memungkinkan seseorang untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik. Motivasi sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan tanpa adanya motivasi yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan maka tujuan yang di tetapkan tidak akan tercapai (Purnami & Utama, 2019).

Motivasi merupakan bagian dari internal dan external perusahaan sebagai karyawan yang ingin melakukan Tindakan dorongan jika karyawan tersebut berhasil termotivasi maka iapun akan melakukan hal-hal positif, selain dari itu motivasi juga menyebabkan, mendukung dan menyalurkan prilaku manusia untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan perusahaan (Paeno, 2018).

Motivasi sangat di perlukan dalam diri seseorang motivasi adalah suatu kunci untuk menggapai keberhasilan yang ingin dicapai, motivasi sendiri akan timbul pada diri seseorang dengan karena adanya harapan, sasaran, kebutuhan, keinginan dan juga tujuan dengan adanya komponen tersebut dalam seorang karyawan maka semua hal yang dilakukan akan penuh dengan dorongan dan kekuatan (Suryantika & Wibawa, 2019).

Weiner dan Uno melaporkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi

internal ataupun eksternal yang dapat membangkitkan diri seseorang untuk bertindak dengan mendorong individu mencapai tujuan tertentu selain itu motivasi juga di indikasikan dengan hasrat serta minat, harapan serta cita-cita, penghargaan serta dan juga penghormatan, Anwar dan Terry melaporkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang berada pada diri setiap orang untuk merangsang seseorang melakukan segala bentuk tindakan dan juga berpengaruh mengarahkan, membangkitkan serta memelihara perilaku pada lingkungan kerja.

Disimpulkan Motivasi merupakan sebuah dorongan dari diri seseorang maupun orang lain yang sangat di perlukan untuk mendukung, menyalurkan dan menyebabkan perilaku manusia menjadi lebih giat dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Masalah yang sering hadapi adalah seorang atau sekelompok karyawan yang bekerja lebih baik dan produktif di banding karyawan lain, keadaan seperti ini merupakan keadaan dimana tingkat motivasi karyawan sangat rendah sehingga perusahaan sangat tidak sehat dan pastinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi (Hertati, 2020:140–141), berikut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi :

1. Teknis organisasi

Suatu urutan bentuk organisasi karyawan dalam perusahaan, memberikan dorongan sangat signifikan kepada kepuasan dan efisiensi kerja karyawan. Semakin jelas pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan maka tidak akan adanya kesimpang-siuran dalam

pembagian dan pengerjaan tugas sebaliknya jika perusahaan tidak membagikan tugas dan tanggung jawab dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan acak-acakan hingga tidak timbul keengganan bekerja lebih semangat.

2. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok

Dengan diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja kelompok maupun karyawan itu sendiri. Dikarenakan karyawan dalam suatu kelompok akan bekerja dengan sigap dan adanya rasa ikut serta dengan apa yang mereka kerjakan namun apabila sebaliknya apabila ada karyawan yang tidak dapat di terima di kelompok tertentu karena adanya ketidakwajaran dalam bekerja, maka ketenangan, kenyamanan, dan efektivitas kerja karyawan akan terganggu sehingga prestasi kerja menurun.

3. Imbalan yang diterima dari bekerja

Dengan adanya pemberian bonus atau imbalan kepada karyawan yang secara ekstrinsik maupun intrinsik terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka.

4. Struktur social

Struktur social merupakan suatu bagian yang terdapat pengaruh tidak signifikan artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih giat bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat interaksi yang *flexible*.

2.1.1.3. Indikator motivasi

Keinginan seseorang bekerja didasarkan pada kebutuhan yang harus dia

penuhi baik itu kebutuhan yang di sadari ataupun kebutuhan yang tidak dapat disadari, berbentuk fisik maupun non fisik, berbentuk materi maupun non materi (Hasim, 2019:21–22). Dapat di simpulkan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Dengan adanya keinginan untuk hidup kebutuhan utama pada diri setiap manusia, manusia butuh kerja untuk mendapatkan uang dan uang yang didapatkan akan digunakan untuk membeli makanan agar dapat menjalankan hidupnya.

2. *The desire for position* (Keinginan untuk sebuah posisi)

Dengan adanya keinginan untuk sebuah posisi maka keinginan yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dengan adanya keinginan untuk sebuah posisi maka karyawan akan lebih focus dan sigap dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dalam rangka mencapai posisi yang diinginkan.

3. *The desire for power* (Keinginan akan kekuasaan)

Artinya keinginan yang sangat kuat yang dimiliki dimana sebuah posisi sudah tidak dapat memuaskan karyawan tersebut keinginan seperti inilah yang mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi.

4. *The desire for recognition* (Keinginan akan pengakuan)

Aritnya keinginan yang mendorong seorang karyawan bekerja lebih giat pastinya mempunyai motif keinginan, kebutuhan, dan mengharapkan keberhasilan dari hasil kerjanya.

2.1.2. Bonus

2.1.2.1. Pengertian Bonus

Bonus adalah sebuah ganjaran atau penghargaan yang di berikan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sifatnya itu tidak tetap yang artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Penghargaan atau ganjaran yang dapat meningkatkan produktivitas tersebut biasa di sebut sebagai bonus, Oleh karena itu bonus merupakan keuntungan bagi karyawan terutama bagi mereka yang telah menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan benar dan berprestasi (Qamariyah & Fadllan, 2017).

Dengan adanya ganjaran bonus maka adanya kemungkinan untuk mengubah cara berpikir karyawan terhadap perusahaan, Bonus di berikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan perusahaan. Karyawan akan memilih tempat kerja dengan bonus yang di anggap layak, kepuasan kerja para karyawan harus di penuhi perusahaan merupakan salah satunya melalui pemberian gaji dan bonus yang baik. kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan itu kenapa perusahaan selalu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karayawan salah satu caranya yaitu perusahaan memberikan bonus kepada karayawan sesuai dengan peforma, produktivitas serta kinerja karyawan tersebut. Pemberian bonus juga tidak luput dari kesepakatan antara kedua belah pihak (Veronica, 2017).

Bonus adalah sebuah pemberian dari pihak perusahaan kepada karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta menghasilkan prestasi

baik untuk kelompok maupun perusahaan. Bonus memiliki 2 jenis yang pertama bonus secara umum dan juga bonus secara khusus untuk karyawan yang telah menyelesaikan tugas yang diberikan secara khusus selain dari itu bonus juga sudah disetujui dari kedua belah pihak. (Tatasari, 2018).

Disimpulkan Bonus merupakan ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tanggung jawab dari perusahaan dengan baik. Dengan adanya pemberian bonus karyawanpun akan lebih giat dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan.

2.1.2.2. Prinsip-prinsip Strategi Bonus

Terdapat prinsip-prinsip panduan yang menjadi dasar bagi strategi bonus yang efektif (Kaswan, 2019:509–510), yaitu:

1. Sesuaikan kebijakan pemberian bonus untuk menopang serta mengubah budaya tersebut apabila perlu, Bonus seharusnya secara langsung mendukung terciptanya kultur magnetis dimana kondisi lingkungan yang efektif akan mendorong karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusinya sesuai tuntunan organisasi.
2. Dengan mengadopsi pendekatan integrative yang dapat memastikan bahwa tidak ada inovasi atau perubahan yang tidak mempertimbangkan kaitannya dengan SDM yang lain sehingga aspek-aspek tersebut saling mendukung.
3. Perlu di ingat bahwa proses pemberian bonus mendongkrak kinerja dan motivasi maka kembangkan dan terapkan proses bonus yang bisa mendongkrak produktivitas.

4. Konsentrasikan keseluruhan pada manajemen bonus yang terus berkembang sebagai proses strategis, inovatif, dan integrative yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang terus berubah dari organisasi dan karyawan.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Bonus

Ada beberapa tujuan pemberian bonus, yaitu:

1. Mendukung pencapaian sasaran dan strategi perusahaan dengan memastikan dan meningkatkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang terampil, kompeten dan berkomitmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Mendapatkan karyawan yang kompeten, bonus yang ditetapkan perlu disesuaikan dengan produktivitas karyawan.
3. Memastikan keadilan, dengan memastikan keadilan semua karyawan akan mendapatkan perlakuan yang sama manajemen pun dapat menjaga keadilan internal dan eksternal.

2.1.2.4. Indikator Bonus

Ada beberapa indikator Bonus (Qamariyah & Fadllan, 2017), yakni:

1. Kualitas kerja
2. Tanggung jawab
3. Kehadiran
4. Karakter
5. Inisiatif

2.1.3. Pelatihan

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah merupakan salah satu cara perusahaan untuk mengembangkan karyawannya dengan tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang lebih baik, dengan adanya pelatihan maka perusahaan pun dapat membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dasar baik secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya maupun tidak selain dari itu tingkat keterampilan, sikap dan etika kerja juga akan berkembang sesuai dengan materi yang diberikan. Setelah mendapatkan pelatihan perusahaan akan meminta karyawannya menerapkan apa yang telah diajarkan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan jika tidak maka perkembangan perusahaan akan terhambat dan mengakibatkan turunnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, wajib untuk selalu mewaspadaikan agar semuanya dapat terhindari, maka dengan begitu produktivitas kerja karyawan pun akan terawasi dengan baik (Kustini & Sari, 2020).

Disadari atau tidak penempatan seorang karyawan oleh perusahaan pada posisi tertentu tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat menjalankan tugas tugasnya dengan benar, bahkan banyak kasus dimana karyawan kompeten itu baru maupun yang sudah lama tidak mengetahui secara pasti posisi dan tanggung jawab mereka di perusahaan. Hal seperti ini sudah sering terjadi di lingkungan perusahaan maka kompeten dan pelatihan perusahaan harus diseimbangkan (Kawiana, 2020:140).

Dengan dilakukannya pelatihan maka karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kompetensinya, maka mereka

akan memerlukan pengembangan yang lebih serius untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di lapangan kerja. Dengan mengikuti pengembangan dan pelatihan, yang ditandai dengan peningkatan tenaga kerja serta bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, dengan adanya pengetahuan dan keterampilan serta tanggung jawab yang lebih besar dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Kawiana, 2020).

Disimpulkan Pelatihan merupakan salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dengan adanya pelatihan maka kemampuan dan keterampilan karyawan pun akan meningkat berdasarkan bidang kerja yang mereka jalankan dengan tujuan mencapai visi dan misi perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Dalam menjalankan pelatihan ada beberapa peran di dalamnya oleh karena itu tidak ada cara terbaik, pelatihan terbaik tergantung dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan (Kawiana, 2020), yaitu:

1. Efektivitas biaya (*Cost-effectiveness*)
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatih

2.1.3.3. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang ditentukan akan disesuaikan dengan jenis pelatihan yang diterapkan dan perankan oleh perusahaan itu sendiri diantaranya adalah

(Kawiana, 2020):

1. Pelatihan dengan instruksi (*On the job training*)
2. Rotasi (*Cross-training*)
3. Magang
4. Ceranag kelas dan Presentasi video
5. Pelatihan Vestibule
6. Permainan peran dan model perilaku
7. Metode kasus (*Case study*)
8. Simulasi

2.1.3.4. Efek Pelatihan yang Diukur

Efek pelatihan dapat diukur dalam empat kategori dasar (Kawiana, 2020), yaitu:

1. Reaksi

Dengan mengevaluasi reaksi dari orang yang dilatih dalam suatu program, Apakah mereka menyukai program itu? Apakah menurut mereka hal itu berharga.

2. Pembelajaran

Dengan menguji orang-orang yang telah melakukan pelatihan dapat diukur tingkat pemahaman mereka mengenai pelatihan yang dijalankan mulai dari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.

3. Perilaku

Perilaku dari seorang karyawan yang sudah melakukan pelatihan harusnya mengalami perubahan karena dalam program pelatihan karyawan dituntun

untuk melakukan pengembangan dalam diri sendiri untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Hasil

Hasil merupakan sasaran yang harus di capai dari sebuah pelatihan yang sudah di tentukan sebelumnya, jika pelatihan tidak memberikan hasil barangkali terletak masalah pada programnya. Tetapi ingatlah bahwa hasilnya dapat buruk karena sejak awal masalahnya tidak dapat di pecahkan dengan pelatihan.

2.1.3.5. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan (Apriliani & Sriathi, 2019) yakni:

1. Isi Pelatihan
2. Sikap dan Keterampilan Instruktur
3. Jangka waktu pelatihan
4. Fasilitas pelatihan

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat di artikan sebagai efisiesi dari pemakaian sumber daya dengan tujuan menghasilkan keluaran secara baik. Atau dapat di artikan sebagai produktivitas ialah suatu jumlah yang memiliki hubungan dengan output atau keluaran terhadap satau atau lebih dari keluaran tersebut (Qamariyah & Fadllan, 2017).

Produktivitas kerja dapat digunakan untuk mencerminkan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai efektivitas terbaik maka produktivitas dalam

penggunaan sumber daya yang di berikan perusahaan secara maximal. Mengenai sumber daya manusia, produktivitas mengandung kekuatan yang positif dimana hari selanjutnya akan lebih baik dan juga optimis agar dapat berkembang dan meningkat kearah yang lebih baik (Nadeak, 2019:148).

Produktivitas kerja telah menjadi suatu aspek yang penting dalam sebuah perusahaan. Dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan di masa mendatang baik secara tim maupun perseorangan dalam perusahaan tersebut, sumber daya manusia dikatakan produktif apabila mempunyai kemampuan untuk mengembangkan kelompok dalam perusahaan ataupun perusahaan itu sendiri (Suryadewi et al., 2020).

Disimpulkan produktivitas kerja merupakan suatu aspek untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan waktu dan ketentuan dari perusahaan.

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

berikut beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Qamariyah & Fadllan, 2017), yaitu:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap mental
5. Motivasi

6. lingkungan
7. Bonus
8. Pelatihan

2.1.4.3. Kelompok Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat di bagi menjadi beberapa kelompok (Nadeak, 2019), yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas yaitu ratio dari pada apa yang dihasilkan (out put) terhadap keseluruhan bagian produksi yang dipergunakan secara efisien (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap moral yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini jauh lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terakumulasi secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penambahan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan kualitas kerja.

2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja

Ada beberapa indikator produktivitas kerja (Suryadewi et al., 2020), yaitu:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Pengembangan diri
4. Mutu tenaga kerja
5. Efisiensi

2.2. Peneliti Terdahulu

Penelitian oleh (Suryadewi et al., 2020) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasilnya Motivasi, Kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Paeno, 2018) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. Hasilnya Motivasi dan disiplin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Kustini & Sari, 2020) berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Hasilnya Pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Suryantika & Wibawa, 2019) berjudul Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan Jimbaran Bay seafood café kedonganan. Hasilnya Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Apriliani & Sriathi, 2019) berjudul Pengaruh Pemberdayaan, Kerja sama tim dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di spa santrian bali. Hasilnya Pemberdayaan, Kerja sama tim dan Pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Purnami & Utama, 2019) berjudul Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasilnya Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Tatasari, 2018) berjudul Pengaruh pelatihan dan Pemberian Bonus terhadap Motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT

Lamongan Integrated shorebase (LIS). Hasilnya pelatihan dan Pemberian Bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Qamariyah & Fadllan, 2017) berjudul Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. Hasilnya Insentif dan Bonus mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian oleh (Veronica, 2017) berjudul Pengaruh Bonus dan Iklim kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada klinik Kecantikan. Hasilnya Bonus dan Iklim kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian oleh (Gumilar, 2018) berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. Hasilnya Pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian (Suryantika & Wibawa, 2019) Bahwa Motivasi berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan.

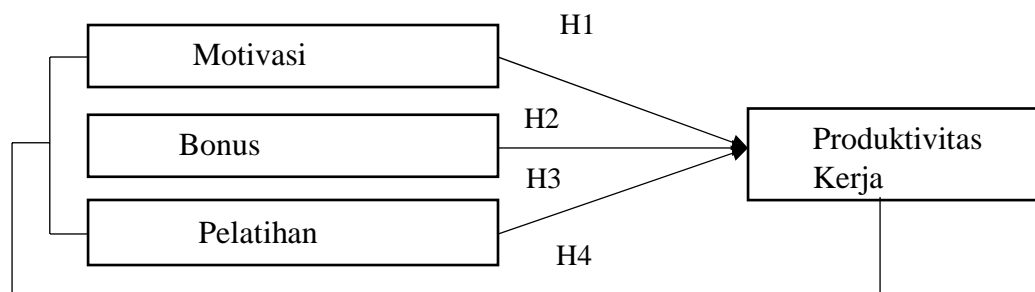
2.3.2. Pengaruh Bonus Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian (Tatasari, 2018) Bahwa Bonus berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi bonus yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin

rendah tingkat bonus yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan.

2.3.3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian (Kustini & Sari, 2020) Bahwa Pelatih berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan. semakin banyak pelatihan yang diberikan semakin tinggi juga tingkat produktivitas yang dihasilkan sebaliknya semakin sedikit pelatohan yang di berikan semakin rendah juga produktivitas kerja yang di hasilkan. Kerangka pemikiran penelitian ini agar lebih mudah memahami:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Relevan kerangka pemikiran yang terlampir, dapat ditetapkan beberapa hipotesis penelitian yakni:

H1: Terdapat pengaruh Motivasi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H2: Terdapat pengaruh Bonus secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H3: Terdapat pengaruh Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.

H4: Terdapat pengaruh Motivasi, Bonus dan Pelatihan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Olsera Pratama Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif untuk meneliti data yang berbentuk asosiatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji hipotesis dengan kuisioner berbentuk pertanyaan sebagai instrumen yang dipakai. Dikarenakan terdapat variable yang berhubungan sebab-akibat antara variable bebas (X_1 X_2 X_3) yaitu motivasi, bonus dan pelatihan dengan variable terkait (Y) yaitu produktivitas. Metode penelitian bertujuan mengetahui kebenaran dari sebuah masalah yang ada dengan melakukan perhitungan analisis data yang sesuai dengan penelitian (Suryadewi et al., 2020).

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang diambil yaitu replikasi dan pengembangan, yakni suatu penelitian yang mirip dengan penelitiannya terdahulu namun dengan objeknya, variabelnya, dan periodenya yang berbeda. Perbedaan didalam penelitiannya ini ada pada objek, variabel dan periode dalam melangsungkan penelitiannya (Qamariyah & Fadllan, 2017).

3.3. Lokasi dan periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya ini di langsungkan di PT Olsera Pratama Indonesia yang terletak di Ruko Trikarsa Ekualita Blok N No. 12, Jl. Pasir Putih, Batam Center. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi, bonus dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Olsera Pratama Indonesia.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode penelitiannya dilangsungkan kurang lebih 6 bulan mulai Agustus 2021 hingga berakhirnya penyusunan skripsi ini. Periode nya ialah:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Agus 2021	Sep 2021	Okt 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022
Latar Belakang						
Perumusan Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metologi Penelitian						
Menyebarkan dan Mengumpulkan						
Olah Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber: Peneliti, 2021

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya untuk di pelajari dan diambil hasil kesimpulannya (Qamariyah & Fadllan, 2017). Populasi penelitiannya ini ialah karyawan yang bekerja di PT Olsera Pratama Indonesia sebanyak 137 orang.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Populasi dalam penelitian ini besar sampel jenuh yang akan di ambil yaitu sebagian karyawan PT Olsera Pratama Indonesia sebanyak 101 Karyawan.

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah sebuah bagian dari populasi yang akan diteliti, sampel tersebut sebagai perwakilan yang memiliki sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi (Paeno, 2018). Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dimana Teknik populasi yang cocok diberlakukan pada populasi yang tidak terbatas dan infinit. Jenis penelitian ini ialah sampel jenuh.

3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder, data primer ialah data yang diperoleh berasal dari objek penelitian secara langsung sedangkan data sekunder ialah data yang didokumentasikan (Raihan, 2017:81)

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri atas kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner ini di sebarakan kepada 137 responden dan Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada *Human Resource Departemen* PT Olsera Pratama Indonesia. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi penelitian dengan rincian (Raihan, 2017:117), yaitu:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-ragu (R) diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan di table berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	sebuah dorongan dari diri seseorang maupun orang lain yang sangat di perlukan untuk mendukung, menyalurkan dan menyebabkan perilaku manusia menjadi lebih giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk hidup 2. Keinginan untuk sebuah posisi 3. Keinginan untuk kekuasaan 4. Keinginan akan pengakuan 	<i>Likert</i>
Bonus (X2)	merupakan ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dengan adanya pemberian bonus karyawanpun akan lebih giat dalam melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Tenaga Kerja 2. Tanggung Jawab 3. Kehadiran 4. Karakter 5. Inisiatif 	<i>Likert</i>
Pelatihan (X3)	salah satu cara pengembangan sumber daya manusia dengan adanya pelatihan maka kemampuan dan keterampilan karyawan pun akan meningkat berdasarkan bidang kerja yang mereka jalankan dengan tujuan mencapai visi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pelatihan 2. Sikap dan Keterampilan Instruktur 3. Jangka Waktu Pelatihan 4. Fasilitas Pelatihan 	<i>Likert</i>

	dan misi perusahaan		
Produktivitas Kerja (Y1)	suatu aspek untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tetap waktu dan baik.	1. Kemampuan 2. Semangat Kerja 3. Pengembangan Diri 4. Mutu Tenaga Kerja 5. Efisiensi	<i>Likert</i>

Sumber: (Hasim, 2019;Qamariyah & Fadllan, 2017;Apriliani & Sriathi, 2019;Suryadewi et al., 2020)

3.8. Metode Analisis Data

Perolehan hasil kuisioner di ambil melalui program SPSS (*Statististac Product Service Solution*) versi 25.

3.8.1. Analisis Data Deskriptif

Untuk memperoleh gambaran atau deskripsi mengenai motivasi, bonus dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan, skor responden akan dianalisis secara deskriptif, yaitu jumlah total skor jawaban setelah masing-masing frekuensi jawaban di bagikan dengan pertanyaan yang ada. Kriteria penilaian didasarkan pada rata-rata nilai dengan table dibawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Analisisi Deskriptif

Nilai Rata-rata	Kriteria
1.00-1.79	Sangat Tidak Setuju
1.80-2.59	Tidak Setuju
2.60-3.39	Ragu
3.40-4.19	Setuju
4.20-5.00	Sangat Setuju

Sumber: (Samsu, 2017:154)

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner akan di anggap valid jika mampu menjawab apa yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Veronica, 2017)

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Uji relabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur idikator dari sebuah varibel pada kuisioer tertentu dengan tujuan mencari tau apakah kuisisioner tersebut reliable atau handal jika pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Veronica, 2017).

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual terdiri dari model regresi yan dibuat berdistribusi normal atau tidak (Suryadewi et al., 2020). Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode statistic *one sample Kolmogorov-Smirnov*.Keterangannya:

1. Signya >0.05 dinyatakan instrument tersebar normal
2. Signya >0.05 dinyatakan instrument tidak tersebar normal

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk mencari tau apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas didalam regresi. Regresi yag baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Suryadewi et al., 2020). Ukuran yang digunakan pada uji miltikonlinearitas yaitu jika tolerance lebh >0.1 atau nilai VIF kurang

dari 10 maka hal itu menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam uji glejser, model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas apabila probabilitas signifikansinya di atas (0,05) (Suryadewi et al., 2020).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat sehingga dapat diketahui apakah variabel bebas tersebut berpengaruh positif atau negative produktivitas kerja (Paeno, 2018). Regresi Linear Berganda dihitung dengan rumus:

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Sumber: (Paeno, 2018)

3.8.4.2. Analisis Determinasi (R²)

Tujuan dari analisis determinasi ialah untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai adjusted R square yang mendekati satu maka variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Paeno, 2018).

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T

Uji T Biasanya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika t hitungannya $>$ t tabelnya dan $\text{Signya} < 0,05$ (Qamariyah & Fadllan, 2017).

3.9.2. Uji F

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Kriterianya yakni F hitungannya $>$ F tabelnya dan $\text{signya} < 0,05$ (Qamariyah & Fadllan, 2017).

