

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BRAVO ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Andri  
150910086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BRAVO ENGINEERING BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Andri  
150910086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Andri  
NPM : 150910086  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT BRAVO ENGINEERING BATAM**

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturang perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 09 Februari 2020

Yang membuat pernyataan,

  
  
**Andri**  
150910086

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT BRAVO ENGINEERING BATAM**

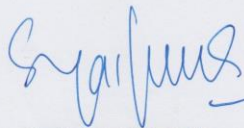
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Andri  
150910086**

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

**Batam, 09 Februari 2019**



**Syaifulah, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

PT Bravo Engineering Batam adalah perusahaan jasa di Batam dan bergerak dibidang Dinamo dan Kompresor. Dalam kegiatannya antara lain adalah *Repair* Dinamo dan Kompresor. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan yang bekerja pada tahun 2018 di PT Bravo Engineering Batam dan sampel sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh dengan mengambil keseluruhan populasi dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan didukung dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil  $t$  dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,195 > 1,98422$ ) serta nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,026 > 1,98422$ ) serta nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , pelatihan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam, berdasarkan hasil uji nilai  $f$  hitung  $91,450 > 3,09$  ( $F$  tabel) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa pelatihan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bravo Engineering Batam.

**Kata Kunci:** pelatihan; motivasi kerja; kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

PT Bravo Engineering Batam is a service company in Batam and is engaged in Dinamo and Compressors. In its activities include Repair Dinamo and Compressors. The method in this research uses descriptive analysis method with a quantitative approach. The population in this study were 104 employees working in 2018 at PT Bravo Engineering Batam and a sample of 104 respondents. The sampling technique in this study uses the saturated sample formula by taking the entire population into a sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis methods and supported by data processing using SPSS version 21. The results showed the training had a positive and significant effect on employee performance, based on the results of t with t count > t table ( $3.195 > 1.98422$ ) and the value of significant  $0.002 < 0.05$ , work motivation has a positive and significant effect on employee performance based on results with t arithmetic > t table ( $5.026 > 1.98422$ ) and a significant value of  $0,000 < 0.05$ , training and work motivation simultaneously have a positive positive effect on the performance of employees of PT Bravo Engineering Batam, based on the test results of the calculated f value of  $91.450 > 3.09$  (F table) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . It can be concluded that training and work motivation simultaneously have a positive effect on employee performance at PT Bravo Engineering Batam.

Keywords: Training; Work Motivation; Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

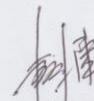
Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis 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. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI.;
2. Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
3. Bapak Syaifullah, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulisan dengan baik;
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Bravo Engineering Batam yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin

Batam, 09 Februari 2020



Andri

150910316

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Teori dasar .....	10
2.1.1. Pelatihan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan.....	10
2.1.1.2. Metode Pelatihan.....	10
2.1.1.3. Indikator Pelatihan .....	10
2.1.2. Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	11
2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja.....	11
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	12



2.1.3.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	14
2.3.	Kerangka Pemikiran .....	16
2.4	Hipotesis .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>18</b>
3. 1.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	18
3.1.1.	Variabel Penelitian .....	18
3.1.2.	Defenisi Operasional Variabel.....	18
3.2.	Populasi dan Sampel.....	20
3.2.1.	Populasi .....	20
3.2.2.	Sampel.....	20
3.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel .....	20
3.3.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	20
3.3.1.	Teknik pengumpulan data .....	20
3.3.2.	Alat pengumpulan data .....	21
3.4.	Metode Analisis Data .....	22
3.4.1.	Analisis Deskriptif .....	22
3.4.2.	Uji Kualitas Data.....	22
3.4.2.1.	Uji Validitas Data.....	22
3.4.2.2.	Uji Reliabilitas .....	23
3.4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	24
3.4.3.1.	Uji Normalitas.....	24
3.4.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	24
3.4.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	24
3.4.4.	Uji Pengaruh.....	25
3.4.5.	Uji Hipotesis.....	25
3.4.5.1.	Uji T .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>27</b>
4.1	Profil Responden .....	27
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	27
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	28

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status.....	28
4.2. Hasil Penelitian.....	29
4.2.1. Hasil Uji Validitas.....	29
4.2.1.1. Uji Validitas Pelatihan .....	29
4.2.1.2. Uji Validitas Motivasi Kerja .....	29
4.2.1.3. Uji Validitas Kinerja karyawan.....	30
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	30
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	31
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	31
4.2.4. Uji Multikolinearitas .....	34
4.2.5. Uji Heteroskedastisitas.....	35
4.2.6 Uji Pengaruh.....	37
4.2.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
4.2.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	38
4.2.7. Uji Hipotesis.....	39
4.2.7.1. Uji T .....	39
4.2.7.2. Uji F .....	39
4.3. Pembahasan .....	40
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>41</b>
5.1. Simpulan.....	41
5.2. Saran.....	41

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Pelatihan 2018 PT Bravo Engineering Batam.....	3
Tabel 1.2. Jumlah Kehadiran 2018 PT Bravo Engineering Batam .....	4
Tabel 1.3. Data Pencapaian Target Tahun 2018 .....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel .....	19
Tabel 3.2. Skala Likert .....	21
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian .....	26
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia .....	28
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	28
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Status.....	29
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	29
Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	30
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	30
Tabel 4.8. Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 4.9. Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	34
Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	35
Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	37
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	37
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefesien Determinasi R <sup>2</sup> .....	38
Tabel 4.14. Hasil Uji T.....	39
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	40

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data Histogram .....	32
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Data P-Plot.....	33
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	36

## **DAFTAR RUMUS**

Rumus 3.1. Korelasi Product Moment.....	22
Rumus 3.2. Cronbach's Alpha.....	23

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran 1.** Pendukung Penelitian

1. Kuesioner/Angket
2. Data Profil Responden
3. Data Tabulasi
4. Hasil Uji Analisis Deskriptif
5. Hasil Uji Validitas
6. Hasil Uji Realibilitas
7. Hasil Uji Normalitas
8. Hasil Uji Multikolinearitas
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
12. Hasil Uji t
13. Hasil Uji F

### **Lampiran 2.** Daftar Riwayat Hidup

### **Lampiran 3.** Surat Keterangan Penelitian

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Memperkuat eksistensi didunia bisnis tiada lepas melalui capaian hasil perusahaan seimbang daripada perencanaan. Proses hasil tiada ditentukan dari besaran modal, kemampuan alat serta sarana dan prasarana terbaru.

Melalui sudut pandang manajemen, pada pemerintahan serta swasta, perusahaan secara efektif akan berperan jika pengendaliannya oleh karyawan berprestasi. Peningkatan efisiensi serta efektifitas haruslah melalui rencana memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat.

Kualitas kinerja karyawan berperan dalam tujuan perusahaan untuk menuntut agar karyawan mampu pada perubahan. Kualitas kinerja karyawan ditingkatkan saat melakukan kegiatan perusahaan dengan banyak melakukan ragam cara.

Kualitas kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui pengembangan kinerja karyawan saat pelatihan serta motivasi kerja pada semua aktivitas kerja di PT Bravo Engineering Batam. Kualitas pelayanan terbaik untuk konsumen ialah sebuah pengharapan yang harus diberikan perusahaan, kualitas pelayanan terbaik sering gagal jika karyawan profesional tidak mendukung.

PT Bravo Engineering Batam ialah perusahaan jasa bergerak dibidang Dinamo dan Kompresor, yang berlokasi di Puri Industrial Park 2000 Blok D No 1A, Batam Centre, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Jenis pengerjaan nya ialah *Repair* Dinamo dan Kompresor.

Pelatihan melakukan seluruh aktivitas dalam pemberian, perolehan, peningkatan juga pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, sikap serta etos dalam bekerja ditingkat keterampilan keahlian tertentu, demi menyesuaikan pada jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan (Sari, 2018 : 101).

Motivasi harus diberikan dengan baik, karena jika motivasi yang diberikan rendah, maka pelanggan yang membutuhkan layanan akan merasa tidak puas, sehingga jika seorang karyawan mampu memberikan layanan yang tinggi, pelanggan akan puas. Dalam kondisi ini, dapat dipahami bahwa layanan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi tertentu (Rakhmalina et al., 2017 : 148).

Mengenai hal yang ada dalam kinerja karyawan menjadi tidak sebaik harapan, hal tersebut terjadi karena pelatihan diselenggarakan buruk, motivasi yang usung diberikan pimpinan ataupun rekan kerja sehingga pekerjaan yang rajin dan kekompakan untuk menggapai tujuan perusahaan sulit diraih. Hal-hal tersebut dikaji serta dilampirkan melalui data-data antara lain:



**Tabel 1.1.** Data Pelatihan 2018 PT Bravo Engineering Batam

<b>Bulan</b>	<b>Peserta</b>	<b>Tema Pelatihan</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	Pimpinan dan Karyawan	<i>Skill Training</i>	Terlaksana
Februari	Pimpinan dan Karyawan	<i>Cross Functional Training</i>	Terlaksana
Maret	Pimpinan dan Karyawan	<i>Connection Marketing Techniques</i>	Terlaksana
April	Pimpinan dan Karyawan	<i>Marketing Planning</i>	Tidak Terlaksana
Mei	Pimpinan dan Karyawan	<i>Development Effectiveness</i>	Terlaksana
Juni	Pimpinan dan Karyawan	<i>Training ESQ</i>	Tidak Terlaksana
Juli	Pimpinan dan Karyawan	<i>Strengthen Team</i>	Tidak Terlaksana
Agustus	Pimpinan dan Karyawan	<i>Team Training</i>	Terlaksana
September	Pimpinan dan Karyawan	<i>Creativity Training</i>	Tidak Terlaksana
Oktober	Pimpinan dan Karyawan	<i>Safety</i>	Tidak Terlaksana
November	Pimpinan dan Karyawan	<i>Sales Management and Strategy</i>	Tidak Terlaksana
Desember	Pimpinan dan Karyawan	<i>Team Building and Retraining</i>	Tidak Terlaksana

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data yang tertera diketahui PT Bravo Engineering Batam menyelenggarakan 12 jenis pelatihan pada tahun 2018, permasalahan terdapat pada perusahaan karena tidak konsisten menyelenggarakan pelatihan, hal buruk pelatihan dilihat dari bulan april, juni, juli, september sampai dengan desember, maka 12 jenis pelatihan terdapat 5 yang dilaksanakan. Seterusnya juga tidak bisa dipungkiri bila proses pelatihan yang tidak baik maka kualitas karyawan menurun maupun tidak berkembang serta karyawan dapat frustrasi saat kerja karena tidak termotivasi.

Hal motivasi karyawan PT Bravo Engineering Batam dilihat melalui profesionalitas kerja, keterlambatan waktu kerja dengan berbagai rupa alasan sehingga menyebabkan absensi pada tiap bulannya, selanjutnya terdapat beberapa absensi selama setahun:

**Tabel 1.2.** Jumlah Kehadiran 2018 PT Bravo Engineering Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Absen	%	Telat	%
Januari	104	12	8,66%	15	6,93%
Februari	104	10	10,4%	13	8%
Maret	104	8	13%	18	5,77%
April	104	14	7,42%	14	7,42%
Mei	104	11	9,45%	12	8,66%
Juni	104	10	10,4%	15	6,93%
Juli	104	9	11,55%	14	7,42%
Agustus	104	8	13%	17	6,11%
September	104	13	8%	13	8%
Oktober	104	12	8,66%	15	8,66%
Nopember	104	11	9,45%	11	9,45%
Desember	104	10	10,4%	13	8%
Jumlah Rata-rata ( % ) per tahun		128	10,6%	170	14,16%

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data tabel di atas yang dilampirkan ialah absensi karyawan bulan januari sampai dengan desember pada tahun 2018 dengan persentasi rata-rata 10,6%, oleh karenanya kedisiplinan karyawan di PT Bravo Engineering Batam perlu ditingkatkan, disebabkan oleh absensi dan telat kerja masih banyak ditemui pada karyawan saat kerja. Motivasi yang masih minim mungkin hal yang didapat jika

pelatihan tidak dilakukan secara baik sehingga frustrasi didapat oleh karyawan dalam menggapai target perusahaan serta kurangnya pemahaman terhadap deskripsi pekerjaan yang dilakukan saat bekerja. Belum lain hal apabila tidak adanya pemberian penghargaan pada capaian yang diraih serta penunjangan karir untuk karyawan loyal maupun berprestasi. Maka akan banyak karyawan tidak *professional* dengan bolos kerja berupa beralasan cuti saat perayaan keagamaan, libur nasional serta cuti akhir tahun.

Pemberian motivasi yang bagus menyebabkan karyawan terdorong dalam bekerja semakin baik, apabila penyelenggaraan pelatihan yang tidak baik maka tidak akan mampu mencapai kerja yang maksimal. Kemampuan serta kemauan jika beriringan maka menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan performa karyawan dari segi kualitas serta kuantitas. Kinerja baik selaras standar organisasi juga mendukung capaian tujuan organisasi (Rukhayati, 2018 : 99).

Beban kerja yang semakin banyak serta terus meningkat menimbulkan tekanan kerja, sehingga apabila tekanan kerja tersebut tidak segera di evaluasi maka akan timbul pula rasa malas dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk melakukan pencarian solusi pada hal tersebut agar kinerja karyawan juga produktifitas perusahaan mengalami peningkatan. Beberapa hal dibawah ini data dari akibat menurunnya kinerja karyawan:

**Tabel 1.3.** Data Pencapaian Target Tahun 2018

No	Bulan	Target	Keterangan	Waktu	Realisasi
1	Januari	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	13
2	Februari	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
3	Maret	15 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
4	April	18 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
5	Mei	18 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
6	Juni	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
7	Juli	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	9
8	Agustus	20 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	12
9	September	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
10	Oktober	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	11
11	November	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	10
12	Desember	24 Kompresor/ Dinamo	<i>Repair</i>	26 Hari	8

**Sumber:** PT Bravo Engineering Batam

Data diatas terlihat beberapa realisasi dari kinerja karyawan pada bulan januari-desember 2018 dimana target perusahaan belum terpenuhi atau pencapaiannya gagal, maka dari data itu disimpulkan kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam perlu diingkatkan, karena masih banyak target lain yang diberikan oleh perusahaan untuk dipenuhi.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Melalui permasalahan yang ada, peneliti memaparkannya antara lain:

1. Pelatihan pada PT Bravo Engineering Batam masih terjadi masalah pelatihan yang tidak terlaksana dilihat melalui jadwal pelatihan tahun 2018.
2. Motivasi kerja pada PT Bravo Engineering Batam banyak memiliki absensi juga keterlambatan masuk saat jam kerja. Hal itu terlihat dari laporan ketidakhadiran karyawan dalam rentang bulan Januari-Desember 2018.
3. Pencapaian Kinerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam banyak yang tidak terlaksana berdasarkan target pada bulan Januari sampai Desember 2018.

## **1.3. Batasan Masalah**

Beberapa batasan masalah antara lain:

1. Membatasi masalah hanya pada pelatihan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.
2. Membatasi data dan lokasi penelitian, yakni PT Bravo Engineering Batam.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berkaitan melalui latar belakang diatas, maka peneliti mengambil rumusan:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bravo Engineering Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Secara Teoritis**

Bisa dimanfaatkan sebagai sumber referensi pada penelitian berikutnya terkait pelatihan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Referensi pada organisasi tertentu pemilik kepentingan berupa keterangan mengenai dampak pelatihan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

#### **1.6.2. Secara Praktis**

Beberapa manfaat penelitian pada pihak-pihak ialah:

1. Karyawan

Data yang dihasilkan dari penelitian ini dimanfaatkan sebagai referensi serta mengetahui mengenai program pelatihan atau motivasi kerja pada organisasi untuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Perusahaan

Melalui penelitian yang dilakukan pada PT Bravo Engineering Batam dapat dimanfaatkan dalam hal peningkatan kemajuan serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan organisasi untuk bersaing secara global terkhusus pemanfaatan program pelatihan juga motivasi kerja agar terciptanya karyawan hebat.

## 3. Akademisi

Guna hasil penelitian dalam penambahan pandangan serta pengetahuan mengenai apa saja pada pengaruh dengan kinerja karyawan, serta dipakai sebagai acuan pada penelitian seterusnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori dasar**

##### **2.1.1. Pelatihan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan segenap aktivitas mengadakan pengembangan terampil, imajinatif, perbuatan, sikap karyawan, maupun etika, sampai tingkat kemahiran khusus, selaras bersama kesanggupan kapasitas profesi (Sari, 2018 : 101).

Pelatihan merupakan karyawan diluar managerial yang melakukan pengkajian pengetahuan serta kecakapan dalam tujuan tertentu, dengan kebijakan yang sistematis serta terstruktur dengan jangka waktu pendek dalam proses pendidikan (Mangkunegara, 2017 : 44).

###### **2.1.1.2. Metode Pelatihan**

Terdapat dua macam (Sedarmayanti, 2016: 207-215), antara lain:

1. Metode pelatihan pada tempat kerja perlakuan saat bekerja.
2. Metode pelatihan diluar tempat kerja.

###### **2.1.1.3. Indikator Pelatihan**

Lima indikator pada pelatihan (Mangkunegara, 2017 : 44) antara lain:

1. Tujuan
2. Pelatih
3. Materi
4. Metode



## 5. Peserta

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan upaya meningkatkan gairah bekerja karyawan sehingga dilakukan sebaik mungkin. (Sunyoto, 2012 : 11). Melalui motivasi karyawan diharapkan dapat mencapai produktivitas yang tinggi.

Motivasi ditafsirkan menjadi unsur yang mengarahkan serta mendorong sikap atau kemauan seseorang melaksanakan kerja dikaitkan pada sebuah usaha keras juga lemah, demi tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu (Herman, 35 : 2017).

Motivasi kerja merupakan keadaan menyalakan, menepatkan, serta menegakkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017 : 94).

#### **2.1.2.2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017 : 100) prinsip memotivasi kerja karyawan terdiri dari:

1. Kesertaan
2. Komunikatif
3. Mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

#### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Diperoleh 7 indikator motivasi (Sunyoto, 2012 : 13):

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. *Reward*
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan bekerja

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah prestasi kerja yang diperoleh karyawan selama melakukan pekerjaan serupa kewajiban yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017 : 67).

Kinerja karyawan ialah perkara penting pada manajemen sumber daya manusia, peningkatannya juga sangat penting agar hasil perusahaan maksimal (Subroto, 2018 : 23). Pimpinan haruslah mengelola serta mendatangkan kinerja yang baik, sebab kinerja karyawan baik tidak datang dengan sendirinya.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kualitas kinerja karyawan disebabkan sejumlah faktor (Mangkunegara, 2017 : 67) yakni:

1. Kemampuan  
Kemampuan karyawan secara psikologis seperti bakat (IQ) dan pengalaman.
2. Motivasi

Kepribadian tersendiri untuk meraih sesuatu serta mampu memaparkan masalah kerja sebab motivasi.

3. Individu
  - a. Kecakapan dan keahlian
  - b. Profil
4. Psikologis
  - a. Persepi
  - b. Kelakuan
  - c. Pembawaan
  - d. Katalis
  - e. Kesenangan Kerja
  - f. Stress Kerja
5. Organisasi
  - a. Kepermimpinan
  - b. Ganjaran
  - c. Perselisihan
  - d. Kuasa
  - e. Struktur Organisasi
  - f. Corak Perusahaan
  - g. Desain Organisasi
  - h. Karir

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Lima indikator kinerja karyawan (Samsuddin, 2018 : 83) antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengutip sembilan penelitian terdahulu sebagai referensi antara lain:

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

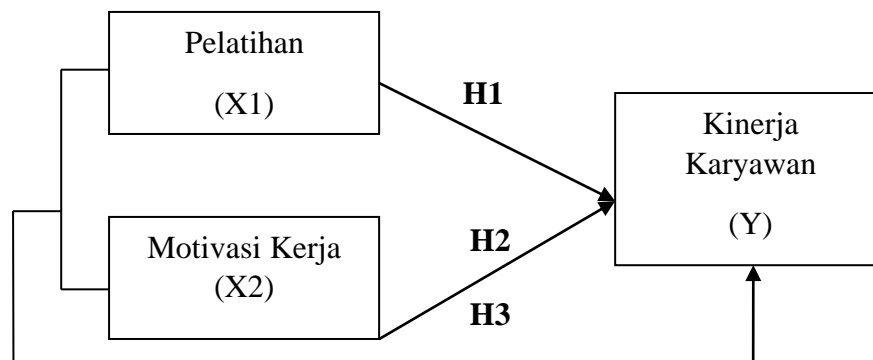
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Pelatihan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Serta Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Sari, 2018)	Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4	(Dianantari, Yuesti, & Sudja, 2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi X3 : Budaya Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan, Motivasi serta Budaya kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
5	(Kaengke, Tewel, & Uhing, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	X1 : Pengembangan Karir X2 : Pelatihan X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pengembangan karir, Pelatihan serta Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	(Subroto, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	(Siahaan, 2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	(Rakhmalina et al., 2017)	<i>Influence of Motivation and Job Training The Performance Of Employees</i>	X1 : <i>Motivation</i> X2 : <i>Training</i> Y : <i>Performance Of Employees</i>	<i>Motivation and Training simultaneous effect on Employees Performance</i>

		<i>PT. RB Sukasada Palembang</i>		
9	(Afroz, 2018)	<i>Effects of Training on Employee Performance – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh</i>	<i>X : Training Y : Employee Performance</i>	<i>Training influences Employee Performance</i>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Melalui tinjauan pustaka juga penelitian terdahulu, dibuat kerangka pemikiran melalui gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Penelitian 2019

### 2.4 Hipotesis

Berlandaskan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian ini ialah:

- H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam
- H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bravo Engineering Batam

H3: Pelatihan serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT  
Bravo Engineering Batam

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3. 1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

Penelitian yang dilakukan membubuhi dua variabel, tertera dua variabel antara lain:

a. Variabel dependen

Penelitian tertumpu pada variabel ini karena dipengaruhi oleh independen (Sugiyono, 2016 : 39). Variabel dependen yang dibubuhi yakni kinerja karyawan pada lambang Y.

b. Variabel independen

Tentang sebuah variabel pada permasalahan sedang diatasi (Sugiyono, 2016 : 39). Variabel independen yang dibubuhi yakni pelatihan pada lambang X1 atau motivasi kerja pada lambang X2.

##### **3.1.2. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional variabel yang dipakai pada penelitian ini yakni penggunaan definisi operasional variabel antara lain:



**Tabel 3.1.** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan (X1)	Pelatihan merupakan karyawan diluar managerial yang melakukan pengkajian pengetahuan serta kecakapan dalam tujuan tertentu, dengan kebijakan yang sistematis serta terstruktur dengan jangka waktu pendek dalam proses pendidikan (Mangkunegara, 2017 : 44).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Pelatih</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> <li>5. Peserta</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja dengan sebaik mungkin (Sunyoto, 2012 : 11).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>4. <i>Reward</i></li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Pengakuan</li> <li>7. Keberhasilan bekerja</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan prestasi kerja yang yang diperoleh karyawan selama melakukan pekerjaan serupa kewajiban yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2017 : 67).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Ketetapan Waktu</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kemampuan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	Likert

**Sumber:** Peneliti (2019)

## **3.2. Populasi dan Sampel**

### **3.2.1. Populasi**

Keseluruhan dari subjek digunakan dalam mengambil sampel (Sugiyono, 2016: 80). Populasi berjumlah 104 responden yakni seluruh karyawan PT Bravo Engineering Batam tahun 2018.

### **3.2.2. Sampel**

Sampel berarti elemen keseluruhan subyek (Sugiyono, 2016 : 81). Sampel jenuh diterapkan dalam penelitian ini, dimana seluruh populasi digunakan, yakni 104 responden.

### **3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Umumnya terdiri dari metode penelitian (Sugiyono, 2016 : 218) antara lain:

1. Seluruh unsur populasi mempunyai peluang serupa dengan sampel diambil sembarang (*Probability Sampling*).
2. Sampel diambil tidak sembarang (*Nonprobability Sampling*). atau setiap bagian populasi bukan berpeluang.

## **3.3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

### **3.3.1. Teknik pengumpulan data**

Validitas dan reliabilitas merupakan kualitas instrumen dalam mengumpulkan data untuk mengetahui keakuratannya. (Sugiyono, 2016 : 137).

Tiga jenis teknik mengumpulkan data:

- a. Wawancara

Melakukan teknik ini agar mengetahui kondisi responden dengan spesifik (Sugiyono, 2016 : 137).

b. Kuesioner

Menyebarkan pernyataan terkait masalah penelitian ke responden untuk disahutkan (Sugiyono, 2016 : 140).

c. Observasi

Campuran kuesioner juga wawancara, dengan maksud untuk lebih spesifikasi serta terinci (Sugiyono, 2016 : 145).

### 3.3.2. Alat pengumpulan data

Kualitas dapat diawasi melalui data primer, menangani keberagaman batas dalam kebutuhan data, serta dengan leluasa memautkan hal penelitian agar tersedia (Anwar, 2017 : 104). Kuesioner menggunakan skala likert terhadap seluruh karyawan PT. Bravo Engineering Batam yakni cara digunakan perolehan data primer.

Penggunaan skala likert bermaksud menakar akuratnya kepastian, perkiraan, pada karyawan tentang masalah terkait (Sugiyono, 2016 : 96). Respon positif juga negatif tidak terlepas dari keseluruhan item instrumen pada skala yang ditanggapi karyawan:

**Tabel 3.2.** Skala Likert

Skala likert	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

**Sumber:** (Sugiyono, 2016 : 93)

Pernyataan/pertanyaan diatas digunakan melalui pemberian nilai 1 ke 5 pada representasi tanggapan.

### 3.4. Metode Analisis Data

Peneliti memakai aplikasi SPSS versi 21 serta menganalisis untuk mengetahui keseluruhan banyaknya secara parsial pengaruh pelatihan juga motivasi kerja pada kinerja karyawan.

#### 3.4.1. Analisis Deskriptif

Digunakan pada penjabaran ilustrasi data yang abstraksi, digunakan bukan untuk langsung disimpulkan pada umum yang berlangsung makna dari statistic deskriptif (Sugiyono, 2016 : 147).

#### 3.4.2. Uji Kualitas Data

Uji validitas serta realibilitas digunakan dalam menganalisis data melalui sebaran kuesioner yang telah diperoleh.

##### 3.4.2.1. Uji Validitas Data

Instrumen yang akurat pada pengukuran data fungsi validitas serta penyampaian perbedaan yang diperoleh dengan alat pengukur (Priyatno, 2010 : 90). Valid juga tidak item pernyataan/pertanyaan menggunakan koefesien korelasi *pearson product moment*.

$$r_{ix} = \frac{n\sum iix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1.** Korelasi Product Moment

**Sumber:** (Priyatno, 2010 : 91)

Keterangan:

$r_{ix1}$  = Koefisien interelasi item total

$i$  = Pertanyaan

$x$  = Kuantitas pertanyaan

$n^r$  = Seluruh poin

Pengecekan tolak ukur sisi ganda dipakai signifikansi 0,05 antara lain:

1. Pernyataan/pertanyaan signifikan terhadap jumlah pernyataan atau valid,  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .
2. Pernyataan bukan signifikan pada seluruh pernyataan atau tiada valid,  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

### 3.4.2.2. Uji Reliabilitas

Penggunaan realibilitas dalam hal agar mengetahui konsistensi alat ukur. Aplikasi SPSS versi 21 lewat skor pakai skala likert memakai *cronbatch alpha's* (Priyatno, 2010 : 97).

$$\sum^n r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right]$$

**Rumus 3.2.** Cronbach's Alpha

Keterangan :

$r_{119}$  = reliabel instrumen

$k^0$  = kuantitas pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = kuantitas varian butiran

$\sigma_t^2 1$  = kuantitas variansi

Batas uji reliabiliti yakni  $> 0,6$  data kurang baik jika berada dibawahnya.

### **3.4.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.4.3.1. Uji Normalitas**

Dinyatakan baik juga layak data dengan menggunakan hasil distribusi normal merupakan pengujian normalitas (Sujarweni, 2016 : 68). Melakukan persamaan agar mengetahui nilai kolmogrov antara lain:

Penggunaan kolmogorov smirnov dalam menguji pada Sig asymp. Jika  $> 0,05$  pendistribusian normal, jika  $< 0,05$  distribusi tiada normal. Distribusi disebut normal Kolmogrov hitung  $<$  Kolmogrov label.

#### **3.4.3.2. Uji Multikolinieritas**

Hubungan linear variabel independen pada metode regresi disebut juga uji multikolinieritas (Priyatno, 2010 : 81). Uji multikolinieritas digunakan agar mencari linear antar variabel. Model pengujian yang digunakan antara lain:

1. Nilai Inflation Factor (VIF).

Besar tingkatan kesalahan variabel bebas pada masalah multikolinier,  
batas  $VIF > 5$ .

#### **3.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Penggunaan uji heteroskedastisitas dilaksanakan agar mendapati tiadanya perbedaan varian terhadap residu dengan metode regresional. Signifikansi  $< 0,05$  Heteroskedastisitas dikatakan bermasalah (Priyatno, 2010 : 83).

### **3.4.4. Uji Pengaruh**

Perolehan cara pada uji pengaruh adalah dengan pengujian pada tipe pengujian regresi linear berganda serta uji koefisien berganda (Priyatno, 2010 : 60).

#### **3.4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Mendapati nilai dependen bila independen mengklaim tambahan juga kurangan serta berhubung antara independen terhadap dependen terdapat independen berpautan positif (Priyatno, 2010 : 61).

#### **3.4.4.2. Analisis Determinasi (Uji $R^2$ )**

Pengujian  $R^2$  dengan range 0 (nol) ke 1 (satu) dilakukan agar mengetahui akurat variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2010 : 66). Adjusted  $R^2$  dalam model summary merupakan tampilan yang muncul pada SPSS.

### **3.4.5. Uji Hipotesis**

Berlaku atau tiada sampel pada populasi dengan menggunakan uji hipotesis yakni maksud mengetahui kesimpulan (Priyatno, 2010 : 9).

#### **3.4.5.1. Uji T**

Penggunaan agar mendapati kaitan pada populasi (Priyatno, 2010 : 26). Signifikansi dua sisi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar signifikansi:  $H_0$  diterina  $> 0,05$   $H_0$  ditolak  $< 0,05$ .

#### **3.4.5.2. Uji F**

Uji F bermaksud agar dapat diketahui pengaruh bersamaan independen pada dependen (Priyatno, 2010 : 67). Kemudian diolah memakai rumusan berikut:

$H_0$  = Secara bersamaan pelatihan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan tidak berpengaruh.

$H_a$  = Secara bersamaan pelatihan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan berpengaruh.

Kriteria mencantumkan penilaian:

1. Secara bersamaan pelatihan serta motivasi kerja signifikan pada kinerja karyawan,  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima ( $F_{hitung} > F_{tabel} < 0,05$ ).
2. Secara bersamaan pelatihan serta motivasi kerja signifikan pada kinerja karyawan,  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak ( $F_{hitung} < F_{tabel} < 0,05$ ).

### 3.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.5.1. Lokasi Penelitian

PT Bravo Engineering Batam berada di Puri Industrial Park 2000 Blok D No 1A, Batam Center, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

#### 3.5.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3.** Jadwal Penelitian

No	Tahap penelitian	Sep 2019	Okt 2019	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020
1	Awal pencarian data						
2	Penyusunan						
3	Studi pustakaan						
4	Pemutusan metode						
5	Pembentukan kusioner						
6	Pendistribusian kusioner						
7	Olah kusioner						
8	Penyelesaian						

**Sumber:** Peneliti (2019)