

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD**

SKRIPSI



**Oleh :
Sabar Arianto Gea
160610027**

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

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Sabar Arianto Gea
160610027**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sabar Arianto Gea

NPM : 160610027

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengatahuan 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 didalam naskah ini dan di sebutkan 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 proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

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

Batam, 06 Februari 2020

Sabar Arianto Gea
160610027

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KUMALA INDONESIA SHIPYARD**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Sabar Arianto Gea
160610027**

**Telah di setujui pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 06 Februari 2020

**Syaifullah S.E., M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai pada proses perekrutan, pelatihan dan pemeliharaan. Sumber daya yang di miliki dapat digunakan secara optimal sehingga kebijakan strategis selalu dihasilkan untuk dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Penentuan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dimana total 122 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji t dan uji f dengan program SPSS versi 22. Variabel pelatihan berpengaruh sebesar 0,445 dan nilai sig probabilitas $< \text{nilai } \alpha 0,000 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel senilai $5,542 > 1,98027$. Variabel motivasi dengan nilai sebesar 0,331 dan nilai probabilitas $0,004 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,967 > 1,98027$ nilai t tabel. Variabel budaya organisasi sebesar 0,303 dan nilai sig probabilitas $0,002 < 0,05$ serta nilai t hitung $3,107 > 1,98027$. Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan dengan nilai pengaruh 86,6% dan nilai F hitung $118,386 > 2,68$ F tabel, nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ *alpha*

Kata Kunci : Pelatihan; Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are important in achieving the Company's goals. Human resource management starts in the recruitment, training and maintenance process. The available resources can be used optimally so that strategic policies are always generated to encourage the achievement of organizational goals. This study is to determine the effect of training, motivation and organizational culture on employee performance at PT Kumala Indonesia Shipyard. Determination of the sample using saturated sampling techniques where a total of 122 employees. Data collection techniques using a questionnaire using descriptive analysis, hypothesis testing using multiple linear regression analysis test, determination test, t test and f test with SPSS version 22 program. and $t_{\text{arithmetic}} > t_{\text{table}}$ worth $5.542 > 1.98027$. Motivational variable with a value of 0.331 and a probability value of $0.004 < 0.05$ and a value of $t_{\text{arithmetic}} 2.967 > 1.98027$ value of t_{table} . Organizational culture variables of 0.303 and probability sig values $0.002 < 0.05$ and t_{count} value $3.107 > 1.98027$. Training, motivation and organizational culture simultaneously with an influence value of 86.6% and a calculated F value of $118.386 > 2.68$ F_{table} , a probability value of $0.000 < 0.05$ alpha

Keywords: *Training; Motivation; Organizational Culture; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan YME atas segala berkat dan anugerah yang dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna . Oleh 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 Universitas Putera Batam Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si;
3. Bapak Syaifullah S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Orang tua, abang dan adik penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan;
6. Direktur dan staff PT Kumala Indonesia Shipyard Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini;
7. Murniawati gulo yang selalu menyemangati dan memberi dukungan kepada penulis
8. Teman teman saya di kelas Manajemen Perbankan yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa yang membalas kebaikan dan selalu melimpahkan rahmat-Nya

Batam, 06 Februari 2020

Sabar Arianto Gea

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Perumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Konsep Teoritis.....	13
2.2 Kinerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	14
2.2.3 Kriteria Untuk Mengukur Kinerja.....	16

2.2.4	Indikator indikator Kinerja.....	17
2.3	Pelatihan.....	19
2.3.1	Pengertian Pelatihan.....	19
2.3.2	Proses Pelatihan	21
2.3.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian	24
2.3.4	Metode-metode Pelatihan	26
2.3.5	Indikator Indikator Pelatihan	28
2.3.6	Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja	29
2.4	Motivasi	29
2.4.1	Pengertian Motivasi kerja	29
2.4.2	Karakteristik Motivasi.....	32
2.4.3	Indikator indikator Motivasi	33
2.4.4	Hubungan Motivasi terhadap Kinerja	34
2.5	Budaya Organisasi	35
2.5.1	Pengertian Budaya Organisasi	35
2.5.2	Karakteristik Budaya Organisasi	37
2.5.3	Menciptakan Budaya Organisasi	39
2.5.4	Sumber Sumber Budaya Organisasi.....	40
2.5.5	Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	41
2.6	Penelitian Terdahulu	42
2.7	Kerangka Pemikiran.....	45
2.8	Hipotesis	46
BAB III	47
METODE PENELITIAN	47
3.1	Desain Penelitian	47
3.2	Defenisi Operasional Variabel	47
3.2.1.	Variabel dependen.....	47
3.2.2.	Variabel Independen	48
3.3	Populasi dan Sampel	50

3.3.1	Populasi.....	50
3.3.2	Sampel.....	50
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.4.1	Kuesioner	52
3.5	Metode Analisis Data.....	53
3.5.1	Analisis Deskriptif	53
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	53
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	53
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Data.....	55
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	55
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	56
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.5.4	Uji Pengaruh	56
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	56
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi	57
3.5.5	Uji Hipotesis	58
3.5.5.1	Uji T.....	58
3.5.5.2	Uji F.....	58
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	59
3.6.1	Lokasi.....	59
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	60
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1	Hasil Penelitian	61
4.1.1	Profil Responden.....	61
4.1.1.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.1.2	Karateristik Responden Berdasarkan Umur.....	62
4.1.1.3	Karateristik Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	63

4.1.1.4	Karakteristik Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.1.2	Analisis Deskriptif	64
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	64
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Pelatihan.....	67
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Motivasi	68
4.1.2.4	Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	69
4.1.3	Uji Kualitas data.....	71
4.1.3.1	Uji Validitas	71
4.1.3.2	Uji Reliabilitas	73
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	75
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas	78
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.1.5	Uji Pengaruh	80
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	83
4.1.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	83
4.1.6.2	Uji F (Simultan)	84
4.2	Pembahasan.....	85
4.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan	85
4.2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.2.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.2.4	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V	89
SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1	Simpulan	89
5.2	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	77
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Output Perusahaan	6
Tabel 1.2 Tabel Pelatihan PT Kumala Indonesia Shipyard	7
Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	49
Tabel 3.2 Skala Likert.....	52
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	60
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	61
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif	64
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Pelatihan.....	67
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi	68
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	70
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.11 Uji Validitas Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi.....	72
Tabel 4.12 Uji reliabilitas	73
Tabel 4.13 Uji reliabilitas Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.14 Uji reliabilitas Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi	74
Tabel 4.15 Uji Kolmogorov-Smirnov.....	77
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas.....	78

Tabel 4.17	Uji Analisis Linear Berganda	80
Tabel 4.18	Uji Analisis Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.19	Uji T.....	83
Tabel 4.20	Uji F.....	85

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala.....	53
Rumus 3.2 Rumus Uji Validitas Data.....	54
Rumus 3.3 Rumus Regresi Linier Berganda.....	57
Rumus 3.4 Rumus Koefisien determinasi.....	58
Rumus 3.5 Rumus Uji T.....	58
Rumus 3.6 Rumus Uji F.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Angket Penelitian	L-1
Lampiran 2	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian.....	L-2
Lampiran 3	Hasil Uji Deskriptif	L-3
Lampiran 4	Hasil Uji Kualitas Data.....	L-4
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	L-5
Lampiran 6	Hasil Uji Pengaruh	L-6
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis	L-7
Lampiran 8	Daftar Tabel.....	L-8
Lampiran 9	Daftar Riwayat Hidup.....	L-9
Lampiran 10	Surat Keterangan Penelitian	L-10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai pada proses perekrutan, pelatihan sampai pada proses pemeliharaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai dari tahap awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam hal ini manajemen dan pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membuat perancangan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mengkoordinasikan komponen didalam setiap sumber daya manusia yang akan dibentuk dan dilatih untuk memiliki keterampilan serta pengetahuan dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sesuai dengan standar yang ingin di capai oleh perusahaan.

Di era globalisasi telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan pesat serta menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang di miliki untuk memenangkan persaingan secara kompetitif. Perusahaan berusaha agar semua sumber daya yang di miliki dapat digunakan secara optimal sehingga kebijakan kebijakan strategis selalu dihasilkan untuk dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi. Kendali perusahaan ada di tangan sumber daya manusia yang menguasai perkembangan teknologi informasi dan memiliki bakat manajerial. Salah satu hal yang menjadi perhatian dan fokus utama

bagi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tujuan perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan sedikit banyaknya ditentukan oleh setiap kemampuan sumber daya manusia. Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Diperlukan dengan cara mendorong setiap tenaga kerja untuk bekerja sebaik mungkin di bidang pekerjaan masing-masing. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif dan terciptanya hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia yang sangat tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kepuasan perusahaan atas kinerja karyawan dapat dilihat dari setiap pencapaian target yang dikerjakan dengan tepat waktu. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh setiap individu atas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan target serta standart kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan kesepakatan yang telah dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan (Susanti, Astuti, Sariasih, & Putra, 2018:551). Kinerja tidak terlepas dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai kinerja yang baik tidak terlepas dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga menambah kemampuan dan keahlian bagi setiap individu dalam bekerja. Pelatihan dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan agar hasil yang dicapai mampu diselesaikan dengan baik sehingga mampu menghasilkan produk dengan yang berkualitas.

Pelatihan merupakan semua aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam memaksimalkan segala kemampuan dan meningkatkan keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga menambah keterampilan dalam bekerja dan menjadikan setiap individu sebagai seorang professional dalam bidang pekerjaannya (Arifudin, 2018:6). Perusahaan ingin setiap karyawan mampu menerapkan setiap skill dan kemampuan dibidang pekerjaan tertentu dikarenakan banyaknya proses dalam pekerjaan yang harus dipahami sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan sehingga sistem yang diterapkan mampu dijalankan dilapangan sesuai dengan skill individu. Pelatihan berguna bagi perusahaan diterapkan kepada setiap karyawan untuk mengantisipasi regenerasi karyawan ketika tingkatan tingkatan pelatihan ini sudah dikuasai maka akan meningkatkan kualitas diri bagi setiap karyawan. Ketika pelatihan tertulis di nyatakan sudah berhasil maka perusahaan akan melakukan training kerja dilapangan untuk menerapkan apa yang sudah di pelajari di dunia kerja. Tentu dalam hal ini ketika karyawan sudah mampu melakukannya dilapangan akan memunculkan motivasi dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan kepada setiap individu.

Motivasi tidak terlepas dari setiap kinerja yang dihasilkan. Ketika karyawan mampu memotivasi dirinya dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai sesuai dengan target. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Dalam hal ini

perusahaan harus menjadikan setiap karyawan sebagai asset yang sangat penting bukan hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan terpenuhi kebutuhannya dan memberikan dorongan agar mau bekerja dengan semangat dan antusias dalam mencapai target dengan memberikan perhatian yang dirasa perlu untuk peningkatan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Rukhayati, 2018:99) motivasi merupakan kemauan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan bersungguh-sungguh agar mampu mencapai hasil yang memuaskan bagi kebutuhan diri sendiri. Motivasi dalam hal ini akan memiliki dampak yang besar untuk mendorong individu melakukan kegiatan dengan keinginan perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka dampak yang akan dihasilkan mempengaruhi hasil yang dicapai maka dari itu perusahaan harus mampu melihat kondisi yang dialami setiap karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi hal-hal yang dianggap perlu dalam menjaga hubungan antar atasan dan bawahan dengan komunikasi yang baik sehingga akan muncul budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap aspek kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan untuk menjalin hubungan yang baik antar atasan dan karyawan dan juga sesama karyawan.

Budaya organisasi merupakan Pola atau pemikiran dasar yang di anut oleh selompok individu maupun kelompok orang yang sebelumnya atas dasar pengetahuan yang dimiliki setelah mempelajari dan menyakini kebenaran atas pola pikir yang akan digunakan untuk menyelesaikan persoalan atau permasalahan yang berkaitan dengan

lingkungan dalam dan luar perusahaan, sehingga pola pemikiran tersebut diajarkan kepada setiap kelompok atau individu yang baru bergabung di dalam perusahaan untuk diterapkan dan dijalankan dalam mengungkapkan pemikiran persepsi terhadap persoalan-persoalan yang ada di lingkungan perusahaan (Indra Yudha, 2018:26).

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang di anut serta dijalankan oleh setiap individu yang berada di dalam perusahaan untuk dipahami dan terapkan karena budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi dapat dijalankan akan tetapi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan budaya organisasi berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam setiap melakukan pekerjaan. Hal ini berarti dapat dikembangkan dan dtumbuhkan bagi setiap individu dalam memacu perubahan sikap dan perilaku setiap karyawan secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dapat diyakini sebagai bagian yang harus dimengerti serta dipelajari dan dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam lingkungan perusahaan untuk mengatasi dan menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi yang berjalan di perusahaan karena akan memunculkan perbedaan sikap antara karyawan baru dengan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Setiap individu yang bergabung dalam suatu perusahaan memiliki budaya dan kebiasaan yang berbeda-beda disebabkan karena latar belakang akan budaya dalam hal ini perusahaan harus mampu menjadi sarana yang bias menjembatani setiap perbedaan tersebut sehingga mampu menjadi sebuah kelompok

yang bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama. Akan tetapi pengaruh dari lingkungan luar organisasi dapat menjadikan perubahan budaya disekitar perusahaan sehingga perusahaan harus mampu menerapkan nilai-nilai serta norma-norma kepada setiap karyawan didalam perusahaan.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry galangan kapal yang mana merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan kapal tank, tongkang dan kapal kargo yang berlokasi di JL. Brigadir Jenderal Katamso Km 6, Tanjung Uncang Kec. Batuaji, Kota Batam. Kepulauan Riau. Target kinerja perusahaan untuk menyelesaikan perbaikan satu kapal adalah tiga bulan sejak kapal masuk di perusahaan. Untuk mengetahui dan melihat pencapaian tersebut dapat dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 1.1 Output Perusahaan Januari s/d 2019

N o	Nama Kapal	Kapal Masuk	Peluncuran kapal	Kapal Keluar	Target Penyelesaian
1	LCT Serasi II	18-01-2019	16-02-2019	25-05-2019	19-05-2019
2	Mec De Oxean	29-01-2019	28-02-2019	30-05-2019	25-05-2019
3	Budy Mulia 88	13-03-2019	02-04-2019	18-07-2019	13-07-2019
4	Glory Marine 3	11-05-2019	20-06-2019	19-09-2019	12-09-2019

Sumber: Peneliti, 2019

Dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target perusahaan dalam perbaikan satu kapal adalah tiga bulan dari waktu yang telah ditentukan. Namun pencapaian yang dilakukan mengalami kemunduran seperti kapal LCT Serasi II yang seharusnya di selesaikan pada tanggal lima belas bulan mei tetapi baru selesai di tanggal dua puluh lima bulan mei begitu juga dengan perbaikan kapal Glory Marine 3 yang seharusnya dapat diselesaikan pada tanggal dua belas bulan september

mengalami kemunduran hingga tanggal sembilan belas bulan september. Dan tahun ini perusahaan belum mendapatkan orderan untuk pembuatan kapal baru. Kendala yang dialami oleh karyawan dilapangan menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seperti padamnya listrik yang dapat mengganggu aktifitas karyawan dan juga apabila turun hujan maka proses pekerjaan dilapangan akan terhenti, terjadi kerusakan pada crane dan forklit untuk mengangkut material keatas kapal maupun dibawah kapal dan harus melakukan laporan wajib lokasi kerja kepada petugas safety untuk mendapatkan izin kerja. Pencapaian output yang tidak sesuai dapat juga diketahui dari menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang bekerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Tabel Pelatihan PT Kumala Indonesia Shipyard

No	Jenis Pelatihan	Peserta
1	Awareness ISO 9001 : 2015	14
2	Awareness ISO 14000 : 2015	13
3	Internal Training ISO 19001	12
4	SIO	4
5	Electrical Safety Course	4
6	Auditor	14
7	Welder 4 G	1
8	Welder 3 G	1
9	CSWIP, ISPS CODE	2

Sumber: Peneliti, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sangat terbatas. Dimana setiap pelatihan hanya di ikuti oleh beberapa bagian tertentu yang mewakili beberapa departemen didalam setiap pelatihan. Pencapaian output yang tidak sesuai juga dapat diketahui dari menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang bekerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard Januari s/d juni

No	Bulan (2019)	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Absen
1	Januari	101	22	89.70%	10.30%
2	Februari	104	19	86.70%	13.30%
3	Maret	102	21	89.90%	10.10%
4	April	124	20	84.40%	15.60%
5	Mei	134	21	90.70%	9.30%
6	Juni	122	17	87.40%	12.60%

Sumber: Peneliti, 2019

Dilihat dari tabel 1.3 bahwa jumlah absensi dari bulan januari sampai bulan juni mengalami peningkatan dan juga jumlah karyawan mengalami fluktuatif dari bulan januari sampai juni. Jumlah persentase absensi terbanyak karyawan adalah di bulan april sebesar 15.60% dari total jumlah karyawan 124 orang dan yang paling rendah di bulan mei sebesar 9.30% dengan total karyawan 134. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan dalam bekerja sangat rendah dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam mencapai target. Sehingga perlu diberikannya dorongan dari dalam dan luar perusahaan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja seperti memberikan insentif dan reward kepada karyawan dan adanya promosi jabatan serta hal hal yang sifatnya memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan suatu pencapaian yang baik.

Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik tentu akan mempengaruhi pola kebiasaan yang buruk seperti melanggar aturan aturan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja seperti merokok dalam tanki kapal secara diam diam pada saat bekerja tanpa diketahui oleh kepala safety yang berjaga yang bisa

membahayakan nyawa pekerja maupun orang lain, masuk kedalam tanki kapal tanpa memberikan petunjuk atau memberikan tanda sedang melakukan pengerjaan di dalam tanki kapal (kartu vessel acces).

Dengan masalah diatas dapat diketahui bahwa sumberdaya manusia sangat memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, kurangnya pelatihan dan motivasi kepada karyawan serta budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dimana pelatihan kerja yang baik dan motivasi yang baik serta budaya organisasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di suatu perusahaan. Masalah yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan yang menarik perhatian bagi peneliti untuk dikaji dan diteliti agar masalah yang ada dapat diselesaikan dan diberikan solusi untuk mengatasinya dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Target yang tidak bisa tercapai dan tidak selesai tepat waktu.
2. Perlu ditingkatkannya pelatihan kerja bagi karyawan agar mampu menambah kemampuan dan skill kerja.
3. Perlunya motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan berupa reward dan promosi jabatan

4. Lemahnya budaya organisasi dalam perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.
5. Karyawan tidak mengikuti aturan dan standar kerja perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas agar permasalahan dalam penelitian tidak meluas, maka penulis membatasi masalah secara jelas dan terfokus serta memberikan gambaran yang tegas tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyards di kota Batam.

1. Variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan di PT Kumala Indonesia Shipyards Batam.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyards?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyards?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Shipyards?

4. Apakah pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca dan juga peneliti selanjutnya sebagai bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bisa bermanfaat bagi pembaca dan peneliti dalam mengembangkan kemampuan serta wawasan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan.

2. Aspek praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Bagi mahasiswa dan masyarakat, hasil ini dapat diterapkan menjadi referensi atau sumbangan pengetahuan untuk kepentingan dan minat terhadap sumber daya manusia sebagai bahan panduan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi serta kinerja karyawan. Adapun teori-teori yang dibahas dan diangkat peneliti berdasarkan dengan judul yang dijadikan sebagai dasar penelitian yaitu Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil ataupun prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan didalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Kinerja dalam hal ini bisa mencakup kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan maupun manajemen sesuai dengan standart operasional prosedur dan ukuran yang ditetapkan bagi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang melalui hasil yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan perbandingan target yang ingin dicapai oleh perusahaan (Tampubolon, 2018:89).

Menurut (Herman, 2017:35) kinerja merupakan gambaran dari yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok sesuai dengan standart dan ketetapan yang diberikan oleh perusahaan. Pencapaian tentu dengan proses perencanaan baik dari program, kegiatan serta peraturan dan kriteria yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil keseluruhan yang dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan menciptakan hasil yang berorientasi kepada kebijakan dan peraturan yang berlaku serta standart yang telah diberikan kepada setiap karyawan yang terlibat didalam kegiatan suatu produksi perusahaan (Organisasi & Dan, 2017:89).

Kinerja merupakan hasil yang didapatkan berdasarkan dari waktu penyelesaian yang dikerjakan dan hasil yang didapatkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawannya melalui proses yang dilakukan secara bertahap (Erri & Fajrin, 2018:78). Sedangkan menurut (Meutia & Husada, 2019:66) kinerja merupakan tugas tugas pokok yang dikerjakan oleh organisasi berdasarkan fungsi dan peran yang dijalankan dalam mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai melalui kegiatan kegiatan yang ditetapkan oleh organisasi itu sendiri.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut (Farida, 2016:23) penilaian kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa faktor:

1. Evaluasi Individual

Bagaimana perusahaan mengevaluasi kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam memberikan manfaat bagi perusahaan ketika melakukan pekerjaannya dan memberikan reward atau kompensasi kepada karyawan yang mampu mencapai target yang telah ditentukan.

2. Pengembangan Diri

Individual mencakup tentang kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam setiap bidang pekerjaan. Ketika karyawan memiliki pengalaman tentunya akan sangat membantu perusahaan dalam memberikan target kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Apabila karyawan tidak bisa memberikan hasil yang baik maka perusahaan bisa memberikan pelatihan ataupun pendidikan untuk mengembangkan potensi diri karyawan.

3. Pemeliharaan Sistem

Pemeliharaan sistem memiliki manfaat bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan bagi karyawan di perusahaan, mulai dari evaluasi kinerja, perencanaan sumber daya manusia, pencapaian hasil dalam bekerja serta identifikasi setiap masalah yang terjadi didalam perusahaan.

4. Dokumentasi

Berkaitan dengan hasil dari setiap pengambilan keputusan serta dokumentasi dari hasil evaluasi manajemen perusahaan.

2.2.3 Kriteria Untuk Mengukur Kinerja

Adapun kriteria dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut: (Nazira et al., 2019:42):

1. Kuantitas Kerja

Jumlah atau hasil yang didapatkan dari target yang diberikan oleh perusahaan dengan jam kerja yang telah ditentukan dalam pekerjaan.

2. Kualitas Kerja

Bagaimana hasil yang diberikan karyawan memiliki kualitas serta mutu yang baik dari hasil output yang dikerjakan sesuai dengan target yang ada didalam perusahaan.

3. Kerjasama

Adanya rasa saling memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan agar bisa selesai tepat waktu.

4. Pengetahuan

Karyawan harus memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam bekerja karena memiliki pengaruh bagi perusahaan dalam mencapai target sehingga pengalaman dalam bekerja menjadi tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan.

5. Kehadiran

Perusahaan menginginkan setiap karyawan harus selalu hadir disaat kerja agar tidak terjadi kendala dalam aktivitas pekerjaan. Ketidakhadiran ataupun keterlambatan akan sangat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh perusahaan.

6. Inisiatif dan Ide

Bagaimana karyawan mampu memberikan ide yang bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam setiap pengambilan keputusan serta selalu berinisiatif agar setiap pekerjaan mampu di selesaikan tepat waktu.

7. Kemampuan Supervisi dan Teknis

Kemampuan supervisi merupakan hal yang harus dimiliki oleh pimpinan maupun karyawan baik itu dari segi teknis maupun nonteknis karena akan senantiasa berguna bagi keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan aturan serta memberikan solusi bagi perusahaan dalam menghadapi setiap masalah yang terjadi.

8. Pengetahuan tentang kebijakan perusahaan

Bagaimana karyawan mampu mengimplementasikan setiap aturan dan kebijakan yang berlaku didalam perusahaan.

2.2.4 Indikator indikator Kinerja

Adapun Indikator-indikator kinerja dapat diukur menurut (Erri & Fajrin, 2018:79) sebagai berikut:

1. Kuantitas Karyawan

Karyawan diharapkan mampu untuk memberikan hasil kerja yang baik sesuai dengan target yang telah diberikan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu sehingga mampu meningkatkan hasil dan pencapaian yang diharapkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Karyawan

Perusahaan menekankan agar setiap karyawan mampu mengikuti setiap prosedur kerja dan memberikan hasil produksi yang memiliki kualitas tinggi serta meminimalisir setiap kesalahan dan mengurangi setiap dampak resiko dalam bekerja.

3. Waktu Kerja

Karyawan harus mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang diberikan dan berupaya agar selalu efektif dan efisien dalam mengikuti prosedur kerja untuk meningkatkan hasil produksi bagi perusahaan.

4. Kerjasama

Melakukan koordinasi kepada rekan kerja dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling membantu satu dengan yang lain sehingga setiap kendala yang dihadapi dalam bekerja mampu diselesaikan. Komunikasi yang baik tentu akan menciptakan suasana kerja yang mendukung serta berupaya memberikan pertolongan kepada rekan kerja.

5. Keandalan

Karyawan harus mampu diandalkan dalam setiap situasi kerja yang memungkinkan atasan mengharapkan adanya kemampuan bagi setiap karyawan memahami bidang pekerjaan yang ada di dalam lingkungan perusahaan.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses menambah keterampilan dan kemampuan kerja karyawan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, pelatihan dilakukan kepada karyawan yang diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional saja dalam menjalankan pekerjaannya yang membutuhkan keterampilan sehingga mampu menambah manfaat bagi perusahaan agar bisa menghasilkan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Pelatihan pada saat ini tidak hanya diperuntukkan bagi karyawan operasional saja tetapi, kini pelatihan diberikan kepada semua karyawan didalam perusahaan baik manajemen administrasi maupun manajemen manajerial agar mampu meningkatkan kinerja serta mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai semua visi dan misi perusahaan sehingga pelatihan ini merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan.

Perbedaan bagi karyawan lama dan karyawan baru dalam pelatihan tentu memiliki porsi yang berbeda-beda pula dikarenakan tingkatan kerja yang sangat tinggi menuntut pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar pula. Untuk karyawan lama pelatihan digunakan untuk peningkatan dan pemindahan pekerjaan dan yang baru pelatihan digunakan untuk mengetahui dasar-dasar awal dari memulai suatu pekerjaan. Pentingnya suatu pelatihan merupakan hal yang tidak boleh terlepas dari suatu pekerjaan karena tanpa adanya pelatihan karyawan akan mengalami kesulitan dalam mengenal pekerjaan yang sedang dikerjakan. Tentunya pelatihan

memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan dan juga perusahaan karena dampak yang dihasilkan mampu mempengaruhi hasil dan pencapaian perusahaan.

Menurut (Husnah, Setyowati, & S, 2018:34) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dan berguna dimasa yang akan datang, pelatihan ini bertujuan untuk menggalih setiap informasi dalam setiap usaha-usaha yang dilakukan dan mengumpulkan semua informasi yang dibutuhkan untuk melihat kekurangan yang dialami dalam setiap kinerja lalu melihat dimana ketidakcocokan terhadap kinerja tersebut dan melakukan evaluasi.

Menurut (Khasanah, Muttaqien, & Barlian, 2019:453) pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam setiap system pendidikan yang dipelajari yang diharapkan mampu dilaksanakan dalam waktu singkat tanpa menghabiskan waktu yang panjang. Sedangkan menurut (Arifudin, 2018:6) Pelatihan merupakan semua aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam memaksimalkan segala kemampuan dan meningkatkan keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga menambah keterampilan dalam bekerja dan menjadikan setiap individu sebagai seorang professional dalam bidang pekerjaannya.

Pelatihan merupakan suatu solusi dalam meningkatkan kemampuan serta keahlian dalam menunjang hasil yang akan diterima melalui pencapaian dari proses yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas (Pangestika, 2019:324). Sedangkan menurut ahli (Yusnita & Prana, 2018:95) pelatihan merupakan modal dalam menunjang suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan, sikap, keahlian

dan perencanaan dalam membangun sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi yang bisa diandalkan dalam meningkatkan tujuan dalam perusahaan.

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk menambah keterampilan dan kemampuan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan hasil yang maksimal serta berguna untuk dimasa-masa yang akan datang.

2.3.2 Proses Pelatihan

Penerapan pelatihan yang efektif bagi perusahaan dapat dilakukan dengan proses pelatihan secara sistematis sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan proses pelatihan dapat mencegah terjadinya hal-hal yang bisa memperlambat pencapaian perusahaan. Sehingga dibutuhkan langkah-langkah yang tepat dalam melakukan proses pelatihan yang membuat perusahaan semakin maju dan berkembang (Yusnita & Prana, 2018:95):

1. Kebutuhan pelatihan kerja

Sebelum pelatihan diterapkan maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah melihat masalah-masalah yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia baik manajemen operasional, administrasi serta manajerial dalam menjalankan struktur pekerjaan yang telah ditentukan. Setelah semua telah diidentifikasi baik dari karyawan tingkat bawah sampai atas, maka dilakukan perincian apa-apa saja yang harus dianalis dan diperbaiki sehingga perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan. Sehingga

karyawan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang cukup didalam bidang pekerjaan yang di tekuni.

2. Perancangan pelatihan kerja

Perancangan dilakukan setelah perusahaan mengetahui kebutuhan pada pelatihan telah ditentukan dan dianalisis apakah setiap karyawan harus diberikan kesempatan dalam mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Perancangan dilakukan agar hasil yang didapat dapat efektif sehingga segala aspek yang mendukung didalam pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar konsep yang dipelajari mampu diterima didalam perusahaan. Ada beberapa factor yang dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran kepada sumber daya manusia didalam perusahaan:

3. Kesiapan peserta dalam pelatihan

Agar pelatihan dapat berjalan dengan baik maka para peserta dituntut agar selalu siap dalam mengikuti semua proses pelatihan. Peserta pelatihan yang memiliki kesiapan akan dituntut mempunyai keterampilan dan kemampuan dasar yang diperlukan sebagai dorongan dan motivasi bagi mereka dalam semua kegiatan yang menyita waktu dan tenaga.

4. Kemampuan Peserta dalam Pelatihan

Di dalam pelatihan para peserta diharuskan untuk memahami segala materi yang diajarkan dan semua prosedur pelatihan mampu dikuasai agar mereka dapat memaksimalkan segala kemampuan yang dimiliki kedepannya dalam dunia kerja. Kemampuan dalam menyerap segala ilmu yang diberikan sangat

berpengaruh kepada setiap karyawan sehingga dibutuhkan usaha dan kerja keras dalam menguasai metode-metode dalam pelatihan. Semakin peserta mampu menyerap ilmu yang diterapkan maka akan semakin mempermudah kedepannya bagi perusahaan.

5. Materi Pelatihan

Selama proses pelatihan akan banyak materi yang disampaikan kepada semua karyawan. Materi pelatihan tidak terlepas dari semua kebutuhan perusahaan sesuai dengan bidang apa yang sedang di kembangkan perusahaan, maka dari itu perusahaan ingin para pelatih mampu memberikan segala upaya agar pelatihan mampu mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan kebutuhan akan tenaga kerja yang professional.

6. Pelaksanaan pelatihan kerja

Pelaksanaan pelatihan kerja akan dilakukan berdasarkan dari perancangan yang telah dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan. Proses pelaksanaan ini akan dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan dirancang dari awal oleh perusahaan. Pelaksanaan ini tentu akan menjadi tolak ukur bagi perusahaan apakah karyawan mampu mengikuti proses tahap awal dan akhir dengan baik.

7. Menerapkan / Eksekusi di Perusahaan

Setelah semua proses pelaksanaan telah selesai dilakukan, maka perusahaan ingin para karyawan yang telah mendapatkan keterampilan dan ilmu selama pelatihan menerapkannya semua di perusahaan. Dan perusahaan ingin selama proses pelatihan mampu memberikan dampak yang sangat besar dalam

perusahaan. Apakah pelatihan kerja yang telah dilakukan dapat di implementasikan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Menurut (R. Kurniasari, Oktiani, & Ramadhanti, 2018:240) menyatakan bahwa adapun tujuan dan manfaat dari pelatihan adalah:

1. Produktifitas Terhadap Perusahaan

Pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga meningkatkan produktifitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi, misi perusahaan. Pelatihan akan sangat memiliki dampak yang sangat besar terhadap produktifitas perusahaan dimana akan sangat mempengaruhi setiap pencapaian yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu menjawab setiap kendala-kendala yang dialami dalam bekerja dimana kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki selama mengikuti pelatihan bisa diterapkan dan dilakukan di lingkungan perusahaan.

2. Kualitas dan kuantitas Mutu dalam perusahaan

Untuk mendapatkan kualitas dan kuantitas yang baik maka tidak terlepas dari mutunya. Sehingga sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus mampu

menciptakan produk yang memiliki nilai tinggi dengan memiliki pengetahuan dan menghindari setiap kesalahan serta hasil yang dicapai pun meningkat.

3. Meningkatkan sumber daya manusia bagi perusahaan

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan maka perlu adanya pelatihan yang rutin dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta mampu mempersiapkan tenaga kerja yang baik untuk kedepannya bagi perusahaan dalam mengelola setiap pekerjaan. Dan mengisi waktu luang bagi karyawan dalam menunjang keahlian dalam bekerja.

4. Meningkatkan moral kerja bagi perusahaan

Ketika perusahaan mampu melaksanakan kegiatan pelatihan dengan tepat dan baik maka akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan serta mendukung suasana kerja dan lingkungan kerja yang mendorong karyawan semakin meningkatkan moral dalam bekerja.

5. Keselamatan dan kesehatan Terhadap karyawan

Dalam pekerjaan tidak terlepas dari segala resiko dan kecelakaan yang dialami oleh setiap karyawan, maka dalam hal ini perusahaan harus mampu memberikan keselamatan kepada setiap karyawan dengan memberikan pengaman atau alat pelindung diri kepada karyawan untuk meminimalisir setiap resiko kecelakaan kerja dan juga berupaya memberikan fasilitas kesehatan sebagai bentuk bahwasanya karyawan adalah asset penting yang harus dijaga dan dilindungi oleh perusahaan.

6. Menunjang keahlian dan kemampuan

Pelatihan kerja memiliki dampak yang sangat baik kepada perusahaan maupun kepada karyawan baik didalam aspek pekerjaan maupun diluar dari perusahaan. Program pelatihan kerja bagi karyawan akan semakin meningkatkan kemampuan dan juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tepat waktu dan bagi karyawan sendiri akan meningkatkan skil dan keahlian didalam sebuah bidang pekerjaan yang ditekuni.

7. Loyalitas Karyawan terhadap perusahaan

Ketika perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan dan memberikan peluang bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri maka akan menimbulkan rasa untuk memberikan yang terbaik terhadap perusahaan dengan loyalitas dalam bekerja dan memberikan hasil yang maksimal disetiap bidang pekerjaan yang dilakukan. Loyalitas ini tentu akan menjadi pendorong bagi perusahaan untuk terus memberikan setiap peluang bagi karyawan agar terus menambah pengetahuan.

2.3.4 Metode-metode Pelatihan

Menurut (Kurniasari, 2018:241) menyatakan Metode pelatihan yang tepat akan sangat memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan dan karyawan. Ada dua cara metode pendekatan dalam pelatihan yang digunakan yaitu pendekatan kognitif (untuk menguasai ilmu pengetahuan) dan pendekatan perilaku (meningkatkan keterampilan dan kemampuan perilaku tertentu). Metode tersebut adalah:

1. Metode Hans-on

Metode Hans-on pada dasarnya adalah pelatihan yang berpusat terhadap para peserta. Para peserta pelatihan diharapkan mampu berpartisipasi dengan baik terhadap segala metode pembelajaran yang bersifat manajerial maupun operasional sehingga para peserta pelatihan mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Metode ini sangat efektif terhadap para peserta karena mampu dijalankan dan dipahami dengan cepat karena bersifat langsung dilakukan dan dilaksanakan dan ilmu yang didapatkan langsung bisa direalisasikan di dunia kerja.

2. Metode On Job Training

Metode On job training merupakan metode pelatihan yang baik untuk diterapkan kepada para peserta karena metode ini mampu meningkatkan keterampilan atau kecakapan dalam perusahaan. Metode ini dirancang dan diorganisasikan dan diterapkan langsung ditempat kerja sehingga karyawan diharapkan mampu mengerjakan pelatihan ini dengan baik karena berhubungan langsung dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Interaksi pelatihan on job training ini berkaitan dengan situasi atau kondisi yang dialami oleh karyawan sehingga ini sangat berdampak langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dalam lingkungan pekerjaan.

2.3.5 Indikator Indikator Pelatihan

Untuk mengetahui kualitas pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka perlu adanya indikator-indikator untuk mengukurnya menurut (Anggereni, 2019:608) sebagai berikut:

1. Pelatih dan Rekrutmen Peserta

Agar pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan memiliki dampak yang besar maka diperlukan pelatih yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat tinggi agar bisa memberikan ilmu yang berguna terhadap peserta didik. Tanpa adanya pelatih yang kompeten maka pelatihan akan berjalan dengan sia-sia..

2. Konsep Pelatihan dengan dunia kerja

Perusahaan ingin konsep dalam pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para peserta agar ilmu yang mereka dapatkan bisa langsung direalisasikan pada saat pelatihan selesai. Dalam hal ini pelatih harus mampu menjelaskan dan menjabarkan hal-hal yang perlu menjadi perhatian khusus bagi setiap peserta dalam melakukan aktifitas sebelum terjun langsung dalam bekerja. Sehingga ilmu yang didapatkan memiliki pengaruh terhadap para peserta ketika belum mengikuti pelatihan dan dampaknya positifnya ketika sudah mengikuti pelatihan.

3. Proses pelatihan

Proses pelatihan merupakan dampak yang berkaitan dengan jalannya suatu pelatihan yang dilakukan. Setiap proses pelatihan diharapkan mampu berjalan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar tidak terjadi kendala dalam setiap

kegiatan yang sedang berlangsung maka proses pelatihan harus sudah memiliki gambaran apa saja yang akan di lakukan.

4. Kompensasi dan Dampak Pelatihan

Kompensasi dalam hal ini merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan bagi para karyawan yang telah mengikuti pelatihan baik berupa kompensasi finansial atau non finansial sebagai bentuk dedikasi dan loyalitas yang telah ditanamkan para karywan kepada perusahaan untuk terus berkembang dan juga sebagai acuan bagi perusahaan untuk melihat dampak pelatihan yang telah diikuti oleh para karyawan bagi keberlangsungan kemajuan perusahaan.

2.3.6 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut (Gultom debby, 2017:29) pelatihan merupakan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang di miliki perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi setiap individu untuk menambah kualitas dan kuantitas setiap individu dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjadikan setiap sumber daya manusia menjadi professional dan memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang di lakukan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk meningkatkan kemauan dan dorongan dalam mencapai suatu hasil yang ingin

didapatkan dan berusaha menjadikan dirinya bisa melakukannya dengan potensi yang dimiliki. Kemauan dan gairah yang dimiliki tentunya akan mendorong setiap usaha yang dilakukan agar hasil yang dicapai bisa maksimal dan tentunya menjadikan suatu keadaan atau kebutuhan yang mendasari bahwa motivasi menjadi salah satu cara agar bisa meningkatkan semangat diri dalam bekerja.

Menurut (Susanti 2018:54) motivasi adalah suatu kondisi yang mempengaruhi mental dan emosional seseorang atau individu untuk mendorong dan terus mengembangkan dirinya dalam bekerja dan berusaha menjadikan dirinya mampu menyelesaikan yang mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang disekitarnya. Motivasi sendiri dapat dibedakan menjadi dua bagian yang berbeda yaitu:

1. Motivasi positif

Merupakan suatu dorongan positif yang diberikan oleh atasan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan pendekatan secara langsung sehingga timbul rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil yang baik dan juga atasan tidak lupa memberikan penghargaan atau pujian kepada bawahannya yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat ataupun memberikan reward atas pencapaian yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Motivasi negatif

Merupakan motivasi yang melakukan pendekatan yang bersifat memberikan suatu sanksi atau ancaman yang membuat karyawan berusaha agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Pendekatan yang dilakukan seperti

ini biasanya akan menimbulkan suatu keadaan dimana karyawan tidak mendapatkan reward atau penghargaan melainkan akan bekerja dibawah standart karena adanya penekanan yang dirasakan apabila tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti akan diberikannya pemberhentian kerja atau tidak adanya kenaikan pangkat atau insentif atas kerjanya.

Motivasi menurut (Rukhayati, 2018:99) merupakan kemauan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan bersungguh-sungguh agar mampu mencapai hasil yang memuaskan bagi kebutuhan diri sendiri. Motivasi dalam hal ini akan memiliki dampak yang besar untuk mendorong individu melakukan kegiatan dengan keinginan perusahaan. Sedangkan menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan dalam meningkatkan dan mengembangkan diri dalam menyelesaikan tanggung jawab berdasarkan faktor internal ataupun eksternal yang mempengaruhi diri dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Husnah, 2018:22) motivasi merupakan suatu pengaruh yang dapat memberikan dorongan kepada orang lain sehingga mampu menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan dalam mengerjakan kewajiban yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Motivasi merupakan energi positif yang disalurkan kepada orang lain yang mampu menggerakkan diri orang lain maupun organisasi menjadi lebih terarah dan tertuju kepada tujuan perusahaan (Rachmawati, 2017:5).

2.4.2 Karakteristik Motivasi

Menurut (Nugraha, 2018:92) Dengan adanya motivasi terhadap karyawan akan menciptakan dorongan yang besar kepada setiap orang-orang disekitarnya yang membuat lingkungan pekerjaan akan saling memacu diri memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Ada beberapa karakteristik motivasi yang akan meningkatkan prestasi karyawan :

1. Tanggung jawab

Perusahaan menginginkan setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Dalam hal ini, karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka dengan waktu yang ada dan rasa tanggung jawab atas setiap proses pekerjaan yang mereka lakukan. Tanggung jawab dalam hal ini memacu karyawan agar mampu memberikan hasil yang maksimal.

2. Mengambil resiko

Setiap pekerjaan akan memiliki resiko dan ancaman terhadap karyawan sehingga mereka harus mampu mengambil semua resiko dan berusaha agar ancaman yang ada dapat dicegah dengan ketelitian serta mengurangi hal-hal yang akan memacu terjadinya insiden.

3. Memiliki tujuan dan merealisasikannya

Perusahaan berusaha agar karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu. Agar hal itu dapat terlaksana maka, karyawan harus memiliki tujuan dalam bekerja dan mengerti apa yang menjadi tanggung

jawabnya dan merealisasikan setiap proses pekerjaan dengan seefisien mungkin dan memaksimalkan setiap kesempatan yang ada.

4. Melihat kesempatan dan memanfaatkan peluang

Dalam perusahaan akan banyak sekali kesempatan dan peluang bagi karyawan untuk dapat menonjolkan kemampuan dan keahlian sehingga karyawan harus mampu memberikan hal-hal yang positif. Ketika peluang sudah ada maka karyawan akan berusaha memaksimalkan setiap kesempatan agar mendapatkan penghargaan berupa reward atau promosi jabatan atas dedikasi kepada perusahaan.

2.4.3 Indikator indikator Motivasi

Menurut (Mandri, Komara, & David, 2018:423) ada tiga hal yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi bagi perusahaan untuk dijadikan sebagai pendorong bagi individu dalam meningkatkan kemampuan:

1. Kebutuhan prestasi

Bagi karyawan memberikan hasil yang baik dalam bekerja merupakan suatu prestasi yang sangat baik dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan dalam hal ini harus mampu menjadi pendorong bagi setiap karyawan untuk terus bekerja dan menunjukkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya maka akan ada perasaan yang membuat mereka merasakan bahwa hasil yang dicapai mampu meningkatkan produktifitas bagi perusahaan.

2. Kebutuhan fisik

Tuntutan dalam pekerjaan mengharuskan karyawan harus dalam kondisi dimana mereka mampu berada dalam situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan juga kemampuan serta keterampilan. Dalam hal ini fisik diharapkan harus dalam keadaan yang stabil dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dilakukan.

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu dalam bekerja. Karyawan ingin perusahaan memberikan perlindungan yang maksimal kepada ketika saat berada dalam lingkungan perusahaan agar terhindar dari segala resiko dan insiden yang mampu mencelakakan dan menciderai setiap karyawan pada saat bekerja mulai dari awal melakukan pekerjaan sampai pekerjaan itu telah selesai dilakukan.

2.4.4 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Teori motivasi merupakan suatu acuan bagi individu atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan dorongan serta semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi juga memiliki dampak yang sangat besar terhadap setiap perilaku dalam lingkungan pekerjaan. Orang yang memiliki motivasi biasanya akan memberikan hal yang positif bagi lingkungan pekerjaannya yang mendorong setiap orang ingin melakukan suatu pekerjaan dengan energik dan semangat yang tinggi. Sedangkan

individu yang tidak memiliki motivasi rentan mempengaruhi lingkungan disekitarnya dan akan berdampak terhadap kinerja. Setiap individu yang memiliki motivasi akan cenderung berusaha memaksimalkan dan berupaya agar hasil yang dicapai mampu memberikan kemajuan bagi perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012:45).

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan suatu filosofi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang diciptakan untuk mempengaruhi sikap dan kebiasaan orang-orang yang berada di lingkungan organisasi. Adapun tujuan diterapkannya budaya organisasi untuk mengatasi setiap permasalahan dan menanggulangi masalah yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan maupun di lingkungan internal perusahaan. Budaya organisasi perlu diajarkan dan diterapkan kepada semua anggota-anggota untuk dapat dijalankan, dipahami dan dirasakan melalui nilai-nilai yang terkandung didalam perusahaan. Interaksi sosial didalam perusahaan diharapkan mampu menjadi jembatan dalam mengurangi ketidakcocokan antar karyawan sesuai dengan norma-norma yang mengarah pada perilaku anggota baik di dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kebiasaan, kepercayaan yang dianut oleh setiap individu yang berada di perusahaan.

Menurut (Djampagau, 2019:87) budaya organisasi merupakan suatu norma-norma yang dianut oleh perusahaan untuk dijalankan dan diterapkan dalam lingkungan perusahaan dimana, budaya organisasi ini menjadi acuan bagi seluruh

karyawan maupun organisasi agar bisa menjadi pedoman yang berdampak kepada seluruh anggota berdasarkan filosofi yang dibentuk oleh perusahaan sebagai dasar agar terjadinya kesinambungan norma-norma dan nilai-nilai yang ada dalam kehidupan sehari-hari dan bisa mengatasi perbedaan diantara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Sedangkan menurut (Denok Sunarsi, 2019:24) menyatakan bahwa budaya organisasi itu merupakan struktur formal yang telah dibuat dan ditetapkan dalam organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan organisasi dan menjadikan sebagai acuan bagi para anggota dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang menjunjung tinggi nilai serta norma yang berlaku di perusahaan.

Pengertian budaya organisasi menurut (mulyadi, 2012:373) merupakan suatu kultur yang sukar dipahami dan dijelaskan melainkan adanya implementasi yang harus dilakukan agar dapat dirasakan dan dijalankan secara langsung oleh anggota yang ada di lingkungan perusahaan. Karena budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dimana norma-norma, nilai-nilai serta keyakinan anggota memiliki perbedaan sehingga dalam menerapkannya bukan hanya sekedar perintah dan himbauan melainkan sudah menjadi rutinitas bagi perusahaan untuk dilakukan dan dijalankan.

Budaya organisasi merupakan pola atau pemikiran dasar yang di anut oleh selompok individu maupun kelompok orang yang sebelumnya atas dasar pengetahuan yang dimiliki setelah mempelajari dan menyakini kebenaran atas pola pikir yang akan

digunakan untuk menyelesaikan persoalan atau permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan dalam dan luar perusahaan, sehingga pola pemikiran tersebut diajarkan kepada setiap kelompok atau individu yang baru bergabung di dalam perusahaan untuk diterapkan dan dijalankan dalam mengungkapkan pemikiran persepsi terhadap persoalan-persoalan yang ada di lingkungan perusahaan (Indra Yudha, 2018).

Menurut (Meutia & Husada, 2019:121) budaya organisasi merupakan filosofi atau dasar aturan yang di miliki untuk dijalankan secara efektif didalam lingkungan perusahaan, dimana norma norma serta perilaku yang baik akan ditanamkan kepada karyawan agar mampu menciptakan kenyamanan dan menjadi pedoman di dalam perusahaan dalam menjalankan aktivitas serta sejauh mana karyawan mampu menjalankan tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan keyakinan bersama yang dipelihara oleh anggota organisasi dan yang sering menentukan bagaimana karyawan berperilaku (Setyadi & Sriekaningsih, 2015:211).

2.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Jumbo & Palilati, 2017:251) budaya organisasi merupakan suatu makna yang mengandung nilai-nilai yang harus dijalankan dan diterapkan oleh anggota perusahaan. Budaya organisasi berdampak terhadap berjalannya suatu organisasi karena mempengaruhi secara langsung perilaku dan sikap antar anggota dalam menyikapi setiap nilai dan norma-norma yang ada diperusahaan. Adapun

karateristik utama yang menjadikan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Dalam menjalankan perusahaan tentu diharapkannya setiap karyawan harus mampu memberikan inovasi yang bisa mengembangkan perusahaan dimana dalam hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian yang akan dihasilkan. Inovasi ini harus terus dikembangkan dan tentunya akan ada resiko didalamnya. Pengambilan keputusan dalam menerapkan tentu berdampak pada inovasi apabila pengambilan resiko bisa diatasi dan dicegah.

2. Ketelitian Dan Orientasi pada hasil

Sejauh mana karyawan mampu menganalisis dan memperhatikan hal-hal kecil dalam menjalankan pekerjaannya tentu akan menjadi meminimalisir ancaman dan resiko dan bagaimana manajemen mampu menciptakan peluang dimana orientasi pada hasil yang telah dicapai akan menjadi tolak ukur apakah perusahaan mampu berkembang dan berhasil. Dalam hal ini manajemen tidak harus berpatokan terhadap teori saja akan tetapi bagaimana teknik dan proses yang dilakukan mampu berjalan dan memberikan hasil yang maksimal.

3. Orientasi Pada Individu dan Tim

Tentu hasil yang diciptakan setiap individu memiliki perbedaan dan pencapaian yang tidak sama. Maka dari itu setiap karyawan diharapkan terus mengembangkan dan menambah pengetahuan agar hasil yang di peroleh mampu meningkat dan juga kerjasama tim dalam perusahaan tentu memiliki

dampak yang cukup signifikan. Dorongan antar individu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan semangat dan saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya bisa menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan dimana mereka akan berusaha melakukan dengan tim tanpa adanya perbedaan pendapat.

2.5.3 Menciptakan Budaya Organisasi

Kekuatan budaya organisasi mempengaruhi iklim dari suatu perusahaan dimana semua berbau menjadi satu dimana banyaknya perbedaan diantara karyawan didalam menjalankan pola kebiasaan yang dimiliki sehingga berdampak terhadap perilaku dalam suatu perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu dalam menciptakan kerukunan dan menanamkan budaya organisasi yang baik kepada keseluruhan karyawan yang bekerja dengan menerapkan prinsip-prinsip yang ada di perusahaan (Suwanto, 2018:315):

1. Peran yang Visibel

Dalam hal ini karyawan akan dilihat bagaimana dalam menjalankan visi dan misi perusahaan dengan diterapkannya budaya organisasi yang berlaku didalam perusahaan dan menjadi acuan bagi perusahaan dalam menilai perilaku dan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting didalam perusahaan dimana akan melibatkan semua manajemen sumberdaya manusia antara pimpinan

kepada karyawan dan begitu juga hubungan komunikasi antara sesama karyawan yang bekerja. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan meningkatkan ikatan terhadap sesama karyawan sehingga perlu dihindari suatu komunikasi yang buruk untuk menghindari setiap konflik didalam internal perusahaan.

3. Pelatihan etis

Pelatihan yang etis dalam hal ini adalah bagaimana peran dari atasan dalam memberikan arahan dan juga dorongan bagi karyawan dalam bekerja. Ketika adanya kerjasama antara bawahan dan atasan dalam menjalankan perannya dan saling membantu akan menciptakan suasana yang bisa membangun kepercayaan.

2.5.4 Sumber Sumber Budaya Organisasi

Adapun hal yang dapat menjadi sumber-sumber budaya organisasi didalam perusahaan adalah sebagai berikut (Harimurti, 2019:214):

1. Pengaruh Eksternal

Didalam lingkungan perusahaan akan melibatkan banyak karyawan yang memiliki latar budaya, kebiasaan dan pola berpikir yang berbeda-beda dimana lingkungan luar sangat memiliki dampak terhadap perusahaan. Perusahaan dalam hal ini harus mampu menjalankan budaya organisasi yang telah diciptakan agar semua karyawan mampu menerapkan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam menjalankan setiap pekerjaan.

2. Pengaruh Internal

Budaya organisasi yang terdapat didalam perusahaan tentu memiliki aturan yang telah ditetapkan sehingga semua yang terlibat di dalam perusahaan harus mampu menjalankan kebijakan yang berlaku untuk menghindari pola kebiasaan karyawan yang berbeda-beda.

3. Pengaruh dari Nilai-Nilai Masyarakat dan Organisasi

Lingkungan perusahaan dan juga organisasi tentu memiliki perbedaan yang sangat jauh berbeda didalam menerapkan aturan dan juga kewajiban yang bagi setiap individu. Di lingkungan masyarakat tentu adanya norma-norma dan nilai kebudayaan dan bagi perusahaan semua aturan telah ditentukan dan diterapkan secara tertulis agar mampu dijalankan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.5.5 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Suwanto, 2018:314) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Misi

Misi dalam hal ini merupakan bagaimana perusahaan mampu merancang dan membuat konsep bagi perusahaan untuk mencapai tujuan serta visi perusahaan disertai dengan upaya dan tindakan dalam mewujudkannya.

2. Konsistensi

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjalankan visi dan misi agar bisa tercapai dengan berbagai rintangan baik dari internal dan eksternal

perusahaan dalam menjalankan perusahaan serta memiliki kebulatan tekad sehingga segala tantangan bisa dihadapi.

3. Adaptalitas

Adaptalitas merupakan tindakan dari karyawan bagaimana mampu beradaptasi dan memahami ruang lingkup dalam suatu organisasi dalam menghadapi segala bentuk perubahan dalam kepemimpinan dan juga bisa menyesuaikan diri mereka dalam bekerja didalam suatu perusahaan.

4. Pelibatan

Pelibatan dalam hal ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam melibatkan semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk saling memberikan masukan serta dalam memberikan sikap dalam mengambil keputusan dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi di lingkungan perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil dari penelitian sebelumnya sebagai tolak ukur dan perbandingan bagi peneliti dalam menyusun penelitian ini sebagai data pendukung.

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	(Malatina, 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia cabang Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Rachmawati, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Harimurti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Lembaga Pembinaan Khusus Anak Pidana Di Lembaga Pemasyarakatan, DKI Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen (Y)

Tabel 2.1 lanjutan Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

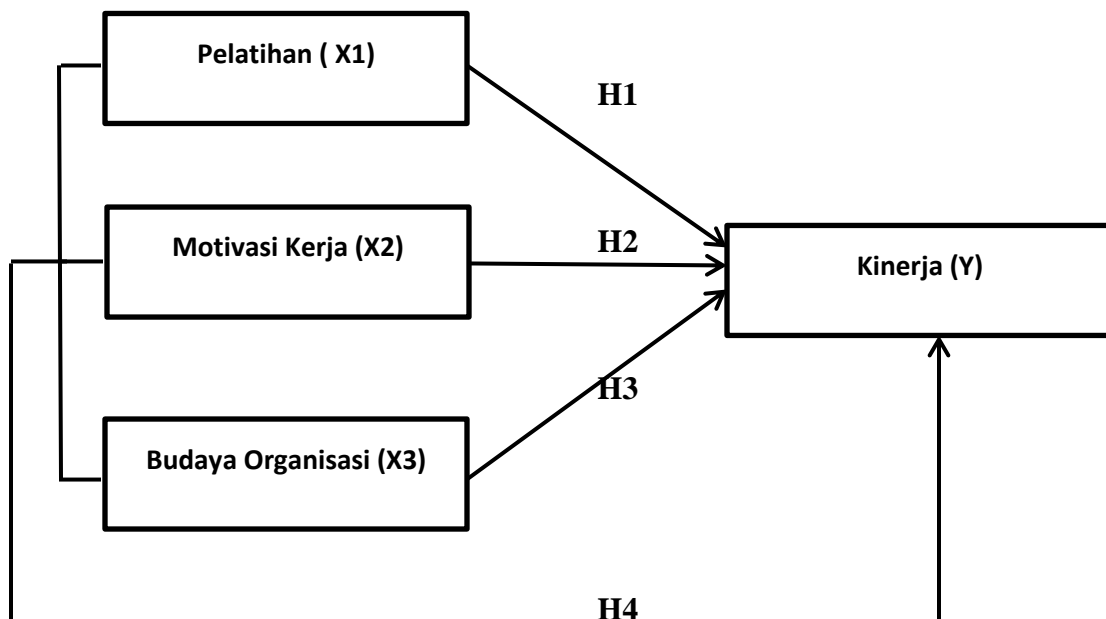
No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
4	(Goyena, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Witel Jember Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	M. Anton Nurhidayat (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bentara Sinergies Multifinance	Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen (Y)
6	(I. C. Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018)	Pengaruh Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi (X1), Pelatihan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2.1 Lanjutan Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
7	Ruhadi Widiargo, Dedi Walujadi, Popy Novita Pasaribu (2017) (Yulita, 2018)	Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pendidikan/Pelatihan Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Secara Simultan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dapat ditetapkan dalam penelitian ini adalah

- H1 : Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.
- H4 : Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Operasional Variabel merupakan defenisi variabel yang digunakan untuk mengukur atau dilakukannya pengujian terhadap konsep teori yang dilakukan oleh peneliti secara operasional dan biasanya dapat berupa naratif ataupun tabel untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Swarjana, 2015:49).

3.2.1. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan sebuah variabel yang disebut juga sebagai variabel terikat, variabel output dan juga sebagai perhatian utama dalam sebuah pengamatan yang dipengaruhi oleh variabel independen (Erlina, 2011:37). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Adapun Indikator-indikator kinerja dapat diukur sebagai berikut:(Erri & Fajrin, 2018:79):

- a. Kuantitas Karyawan
- b. Kualitas Karyawan
- c. Waktu Kerja
- d. Kerjasama
- e. Keandalan

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang disebut sebagai variabel bebas, stimulus dan predictor yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen (terikat) dan mempunyai hubungan yang positif dan negatif bagi variabel dependen. (Erlina, 2011:37).

1. Pelatihan

Untuk mengetahui kualitas pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka perlu adanya indikator-indikator untuk mengukurnya (Anggereni, 2019:608):

- a. Pelatih dan Rekrutmen Peserta
- b. Konsep pelatihan dengan dunia kerja
- c. Proses pelatihan
- d. Kompensasi dan dampak pelatihan

2. Motivasi

Menurut (Mandri, Komara, & David, 2018:423) ada tiga hal yang dapat dijadikan sebagai indikator-indikator motivasi bagi perusahaan untuk dijadikan sebagai pendorong bagi individu dalam meningkatkan kemampuan:

- a. Kebutuhan prestasi
- b. Kebutuhan fisik
- c. Kebutuhan rasa aman

3. Budaya Organisasi

Menurut (Suwanto, 2018:314.) indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Misi
- b. Konsistensi
- c. Adaptalitas
- d. Pelibatan

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Pelatihan	Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam setiap system pendidikan yang dipelajari yang diharapkan mampu dilaksanakan dalam waktu singkat tanpa menghabiskan waktu yang panjang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih dan Rekrutmen Pekerja 2. Konsep pelatihan dengan dunia kerja 3. Proses Pelatihan 4. Kompensasi dan dampak Pelatihan 	Likert
Motivasi	Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk meningkatkan kemauan dan dorongan dalam mencapai suatu hasil yang ingin didapatkan dan berusaha menjadikan dirinya bisa melakukannya dengan potensi yang dimiliki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Prestasi 2. Kebutuhan Fisik 3. Kebutuhan rasa aman 	Likert
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi merupakan suatu filosofi yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang diciptakan untuk mempengaruhi sikap dan kebiasaan orang-orang yang berada di lingkungan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Misi 2. Konsistensi 3. Adaptalitas 4. Pelibatan 	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja	Kinerja merupakan pencapaian yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang melalui hasil yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan perbandingan target yang ingin dicapai oleh perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Karyawan 2. Kualitas karyawan 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama 5. Keandalan 	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. (Sugiyono, 2016: 215) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang di dalamnya ada objek da subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kumala Indonesia Shipyard. Adapun jumlah karyawan 122 Orang berdasarkan data yang diberikan oleh human resource department (HRD) PT Kumala Indonesia Shipyard.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT

Kumala Indonesia Shipyard yang berjumlah 122 karyawan karena populasi yang relative kecil 122 responden, untuk mendapatkan tingkat kesalahan yang lebih kecil teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sample (Sugiyono, 2016: 81). Oleh sebab itu sampel dalam penelitian ini mengambil keseluruhan populasi yaitu 122 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Rukhayati, 2018:100) metode pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Karena hal ini sangat membantu peneliti dalam menentukan keterangan serta informasi yang akan digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diteliti. Pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan jawaban dari pertanyaan dan pernyataan langsung dari responden baik itu secara langsung maupun melalui media pos atau internet.

3.4.1 Kuesioner

Metode kuesioner merupakan daftar yang berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai suatu bidang masalah yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket akan disebarakan kepada responden.

Skala *likert* adalah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2016: 132) Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian, yang akan diukur dengan menggunakan skala diatas. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016: 136)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan ilmu yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan selanjutnya diolah kedalam unit analisis penting yang meliputi; nilai rata rata (*mean*), frekuensi, nilai tengah (*median*), modus, *range* serta variasi lainnya (Wibowo, 2012:1).

Analisis deskriptif ini hanya menyajikan data dalam bentuk grafik dan tabel melalui aplikasi SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*), serta meringkas dan memberikan penjelasan data untuk menampilkan gambaran distribusi dan sebaran data pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam penelitian.

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014:164)

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk membuktikan dan mengetahui bagaimana alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang akan diteliti dan untuk melihat apakah pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur kuesioner tersebut (Wibowo, 2012:35).

Untuk membuktikan valid dan tidaknya pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka yang berada dalam koefisien korelasi *pearson*

product moment. Uji validitas dilakukan untuk memastikan agar masing-masing dari pertanyaan akan terklarifikasi pada suatu variabel yang telah di tentukan. Dalam menentukan suatu kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya akan dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05. Yaitu suatu item akan dianggap memiliki suatu tingkat keberterimaan atau valid jika dapat memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0.05) maka sebuah item-item pada sebuah pertanyaan akan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut dinyatakan valid, Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan signifikan 0.05), maka semua item-item pada sebuah pertanyaan akan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Rumus 3.2 Validitas (*Pearson Product Moment*)

$$R = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:35).

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor butir total

N = jumlah sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil dari pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang atau dapat diartikan sebagai indeks yang melihat tingkat akurasi alat pengukur ketika digunakan. Dikatakan reliabel membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_h > r_t$) maka butiran instrument tersebut reliabel, tetapi sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_h < r_t$) maka instrumen tersebut tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data berguna untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Wibowo, 2012 : 61). Kurva akan membentuk seperti gambar lonceng jika nilai residu berdistribusi normal. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai kolmogorov smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai kolmogorov smirnov $Z < Z_{tabel}$ atau menggunakan nilai probability Sig (2 teiled) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam Wibowo (2012 : 87) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Jika antar variabel bebas (independen) tersebut terdapat kolerasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas. Dan model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi kolerasi variabel bebas tersebut. Untuk mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012:93) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dalam satu pengamatan. Apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan atau didalamnya tidak diperoleh heteroskedastisitas adalah model regresi yang baik.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan guna mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Model regresi linear berganda digunakan untuk menyatakan bentuk hubungan linear jika variabel

independennya dua ataupun lebih dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

Persamaan matematika untuk analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

Y = variabel dependen

X_1 & X_2 = Variabel dependen

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi berganda (R^2) sebagai tolak ukurnya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian. Analisis koefisien determinasi ini sendiri bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Wibowo, 2012:13).

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, selanjutnya dikalikan dengan :

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh kepada variabel terikat (dependen) secara signifikan secara parsial.

Rumus untuk mencari Uji t adalah sebagai berikut :

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

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung} yang akan dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

3.5.5.2 Uji f

Uji f bertujuan untuk mengetahui model penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat),

sehingga diharapkan diantar variabel independen (bebas) yang akan diuji analisisnya terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) nya (setyawati,aryani,nigrum 2018:410).Rumus untuk mencari F_{hitung} adalah :

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi k

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi

Lokasi atau tempat penelitian untuk memproses dan mengumpulkan data data yang diperlukan untuk kepentingan penelitian adalah PT Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam. Indonesia.

