

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KTM RESORT BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Jhovie Pratama Putra
190910335

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KTM RESORT BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Jhovie Pratama Putra
190910335**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Jhovie Pratama Putra
NPM : 190910335
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KTM RESORT 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 gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 13 Januari 2023



Jhovie Pratama Putra
190910335

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KTM RESORT BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Jhovie Pratama Putra
190910335

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

Batam, 13 Januari 2023



Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing



ABSTRAK

Hasil dari pengolahan sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kompeten hal ini berdampak positif dari segi efektivitas pekerja yang dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai dengan memberi motivasi, pelatihan dan budaya organisasi yang baik. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah motivasi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun jumlah responden 105 terdiri dari seluruh karyawan KTM resort Batam dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu statistik. Pedoman peneliti dalam melakukan penelitian metode penelitian ini adalah metode kuantitatif Metode dengan menganalisis pengaruh variable bebas dengan terikat dengan syarat variable tidak semetris disebut asosiatif. Asosiatif dapat dikatakan juga metode yang menguji hubungan lebih dari satu variable. begitu jenis penelitian adalah survei dan instrumen penelitian ini adalah kuesioner Hasil menunjukka secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} 86,416 > 2.69 f_{table}$ dan $sig < 0,05$ dengan diikutinya jumlah besar pengaruhnya 71,1% dan sisanya 28,9% diluar dari penelitian ini

Kata kunci : Budaya organisasi; Kinerja karyawan; Motivasi kerja; Pelatihan

ABSTRACT

The results of managing human resources will produce good performance competently, this will have a positive impact in terms of employee effectiveness in achieving company targets. This can be achieved by providing motivation, training and a good organizational culture. motivation This study aims to determine whether motivation, training and organizational culture affect employee performance. The number of respondents 105 consisted of all KTM resort Batam employees using SPSS version 25 as a statistical tool. Guidelines for researchers in conducting research this research method is a quantitative method. The method by analyzing the influence of independent variables with the condition that the variable is not symmetrical is called associative. Associative can also be said to be a method that tests the relationship of more than one variable. So the type of research is a survey and the research instrument is a questionnaire. The results show that simultaneously the independent variables influence employee performance with an f count of $86.416 > 2.69$ f table and $\text{sig} < 0.05$ followed by a large number of effects of 71.1% and the remaining 28.9 % outside of this study

Keywords : *motivation, organizational culture, performance employess, training*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan dengan penulis;
6. Kedua orang tua yang selalu memberikan motivasinya;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan KTM Resort Batam yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman kuliah yang telah ikut membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 13 Januari 2023



Jhovie Pratama Putra



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SURAT PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penilitan	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Motivasi	13
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.1.2 Unsur-Unsur Motivasi Kerja.....	13
2.1.1.3 Indikator Motivasi	14
2.1.2 Pelatihan	15
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	15
2.1.2.2 Kebutuhan pelatihan.....	15
2.1.2.3 Indikator Pelatihan.....	16
2.1.3 Budaya Organisasi.....	17

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	17
2.1.3.2 Kekuatan Mempertahankan Budaya Organisasi.....	17
2.1.3.3 Indikator budaya organisasi	18
2.1.4 Kinerja karyawan	19
2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan	19
2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Berfikir.....	22
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	23
2.3.4 Pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan...	24
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.2 Sifat Penelitian.....	26
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	26
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2 Periode Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Penentuan Besar Sampel.....	27
3.4.2.1 Teknik Sampling	28
3.5 Sumber Data	28
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7 Operasional Variabel.....	29
3.7.1 Variabel Independen.....	29
3.7.1.1 Motivasi	30
3.7.1.2 Pelatihan.....	30
3.7.1.3 Budaya Organisasi.....	30
3.7.2 Variabel Dependen	31
3.7.2.1 Kinerja Karyawan.....	31
3.8 Metode Analisis Data.....	31
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	32
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	33
3.8.2.1 Uji Validitas	33
3.8.2.2 Uji Realibilitas.....	34

3.8.3.1 Uji Normalitas.....	34
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas	35
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.8.4 Uji Pengaruh	36
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi	37
3.8.5 Uji Hipotesis	38
3.8.5.1 Uji T.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	42
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Hasil yang didapatkan pada data pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:	43
4.2.5 Profil Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	44
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi	45
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....	46
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	48
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	49
4.4 Analisa Data	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	52
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas	55
4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh	57
4.4.4.1 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	57
4.4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.5 Pengujian Hipotesis.....	60
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial).....	60
4.5.2 Hasil Uji F Simultan.....	62
4.6 Pembahasan	63

4.6.1 Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.2 Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.3 Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.6.4 Motivasi, Pelatihan dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	67

BAB V SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

1. Lampiran Pendukung Penelitian
2. Lampiran Riwayat Hidup
3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerang Berpikir.....	24
Gambar 4.1 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	54
Gambar 4.2 Diagram Histogram Normalitas	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Absen Kehadiran Karyawan KTM Resort bulan Januari 2022-Agustus 2022 ...	4
Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan KTM Resort Januari 2022- July 2022.....	6
Tabel 1.3 Data Kehadiran Rapat Karyawan KTM Resort Batam November 2021- Agustus 2022	7
Tabel 1.4 Jumlah Pengunjung KTM Resort Januari 2022- Agustus 2022.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Rentang Skala	32
Tabel 3.4 Acuan besar pengaruh relasi variabel.....	38
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Pendidikan Umur	42
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Profil Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Profil Berdasarkan Pekerjaan	44
Tabel 4.6 Rentang Skala	45
Tabel 4.7 Respon Terhadap Motivasi.....	46
Tabel 4.8 Respon Terhadap Pelatihan	47
Tabel 4.9 Respon Terhadap Budaya Organisasi	48
Tabel 4.10 Respon Terhadap Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Pelatihan (X2).....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3).....	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karaywan (Y)	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolineritas.....	56
Tabel 4.18 Uji Glejser	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Linier Berganda	58
Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	59
Tabel 4.21 Hasil Uji t (Parsial)	60
Tabel 4.22 Hasil Uji F Simultan.....	62

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala.....	32
Rumus 3.2 Uji Validitas	33
Rumus 3.3 Uji Realibilitas.....	34
Rumus 3.4 Analisis Regresi linier	36
Rumus 3.5 Koefesien Determinasi.....	37
Rumus 3.6 Uji t.....	39
Rumus 3.7 Uji F.....	39



BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya manusia yang memenuhi kompetensi dan skill yang baik dalam bekerja. Sudah hampir dipastikan orang bekerja mempunyai tujuannya demi melanjutkan kehidupannya, baik sebelum dan setelah bekerja pekerja mempunyai dorongan untuk bekerja untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Pertama mereka para pekerja akan berpikir bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Kedua bekerja untuk menjaga gengsi mereka dikarenakan dengan bekerja mereka tidak menganggur dan ketiga mereka yang bekerja akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja maka mereka masih dipercayai perusahaan untuk bekerja di perusahaan. Dengan demikian karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja demi memuaskan keinginannya dan demi meningkatkan kinerja perusahaan karyawan harus meningkatkannya dengan pelatihan.

Hasil dari pengolaan sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kompeten hal ini berdampak positif dari segi efektivitas pekerja yang dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai dengan memberi motivasi dengan memberikan motivasi pekerja akan mendapatkan dorongan dan semangat bekerja dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi sebagai perangsang peningkatan bekerja dan membuat

pekerja merasa bergairah dalam bekerja sehingga mereka akan berkeja secara optimal. Motivasi mewakili proses-proses psikologis yang menyebabkan timbulnya diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela ketujuan tertentu. Motivasi merupakan tindakan motif yang membingungkan dikarenakan motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara langsung sehingga motivasi dapat disimpulkan sebagai tingkat perilaku seseorang yang mempunyai tujuan untuk memuaskan hasratnya (Noratta & Prabowo, 2019)

Pelatihan merupakan proses peningkatan kinerja untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, perilakunya. Pelatihan akan membentuk karyawan ke tingkat level yang lebih tinggi dikarenakan pelatihan akan membuat tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang yang sudah mendapatkan pelatihan akan mendapatkan peningkatan berkeja sehingga akan mengingkatkan perusahaan dan dirinya sendiri. Pelatihan merupakan pendukung manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih bagus dan optimal dengan pelatihan menjadi faktor pendukung pekerja untuk mengoptimalkan dan mencapai perusahaan. Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang menguntungkan karyawan dan perusahaan dengan pelatihan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dikemudian hari (Rosmiati & Maya Sova, 2019)

Suatu Organisasi dibuat untuk mendapatkan keuntungan dimana akan diharapkannya kelanjutan usahanya kedepan. Pengelolaan dalam bisnis sangat diperlukan maka perusahaan harus membuat perencanaan yang matang supaya perusahaan yang dijalankannya menghasilkan laba. Karyawan sebagai pemeran

penggerak jalannya organisasi diharapkan dapat melaksanakan kegiatan atau tugas yang sudah diberikan pemimpin dengan sebaik mungkin. Berjalannya sebuah perusahaan tergantung karyawan diharapkan pekerjaan yang dikerjakan bisa efisien dan efektif. Perusahaan yang membuat kebijakan dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan dituntut membuat rangkaian tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan yang mempunyai kebutuhan dan tujuan masing-masing dapat dikontrol oleh para manajer dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan dapat berintegrasi dengan karyawan sehingga tujuan dari karyawan dan perusahaan akan tercapai. Komitmen yang tinggi akan membuat budaya organisasi akan membaik dan mencapai tujuan dari kedua pihak. Budaya organisasi membuat karyawan patuh terhadap peraturan dan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga menciptakan kinerja yang baik (Meutia, 2019)

Memecahkan masalah perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang optimal dapat dilihat dari motivasi, pelatihan dan budaya organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan dalam berkerja lebih efektif dan efisien dalam berkerja sehingga pekerjaan akan baik dan optimal. Ketika pekerja berkomitmen untuk perusahaan maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi. Kinerja perusahaan tercermin dari kinerja pekerja dan perusahaan memiliki modal manusia sebagai indikator penggerak jalannya perusahaan. Perusahaan sangat tergantung terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan merupakan cerminan dari perusahaan. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikannya sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga

kinerja karyawan dapat diukur dari hasil dari pekerjaan yang bersifat kualitas dan kuantitas (Shofi'unnafi, 2020).

Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya, tetapi karena kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja. Karyawan yang kurang termotivasi disebabkan dari beberapa hal seperti kurangnya mendapatkan dorongan atau motivasi yang diberikan atasan, uang tip yang diberikan pengunjung, bonus yang didapatkan tidak sebesar sebelumnya membuat semangat karyawan menurun sehingga terjadinya penurunan kinerja selain bonus kehadiran karyawan juga terjadinya kenaikan keterlambatan membuat produktivitas karyawan kurang baik dan tidak optimal.

Tabel 1.1 Absen Kehadiran Karyawan KTM Resort bulan Januari 2022-Agustus 2022

Bulan	Absen	Sakit	Izin
Januari	5	2	1
Februari	10	2	2
Maret	12	1	1
April	15	0	1
Mei	14	1	3
Juni	16	3	3
July	15	3	3
Agustus	16	1	4

Sumber: KTM Resort, 2022

Kurangnya motivasi karyawan KTM resort dapat dilihat table kehadiran pada bulan Januari 2022 jumlah absen 5 orang, sakit 2 orang, izin 1 orang. Pada bulan Februari jumlah absen sebanyak 10 orang, sakit sebanyak 2 orang, izin 2 orang. Bulan Maret 12 tanpa keterangan, sakit sebanyak 1 dan izin 1 orang dibulan berikutnya April jumlah absen 15 orang dan izin 1 orang. Bulan Mei adanya penurunan ketidakhadiran karyawan yaitu sebanyak 14 orang, sakit 1 orang dan

izin 3 orang. Pada bulan selanjutnya mengalami kenaikan paling tinggi dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 16 orang absen, sakit 3 orang dan izin 3 orang. Pada bulan July 15 orang absen sakit 3 orang dan 3 izina di bulan Agustus ada 16 karyawan absen 1 sakit dan 4 izin Absen kehadiran merupakan cerminan dari motivasi dari karyawan dikarenakan jika karyawan tidak bekerja maka operasional dalam berbisnis kurang optimal. Motivasi yang terdiri dari 2 jenis yaitu motivasi intrinsic merupakan motivasi yang ada dalam diri sendiri atau karyawan sendiri dengan karyawan yang kurangnya semangat atau dorongan maka akan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja dan dapat dilihat jumlah kehadiran karywan yang mengalami kenaikan setiap bulannya dan yang kedua ada motivasi ekstrinstik dimana motivasi didapatkan dari luar motivasi diperoleh dari atasan ataupun kerabat kerja yang membuat karyawan semangat dan adanya dorongan untuk bekerja dengan adanya semangat yang diberikan atasan maka karyawan akan merasa semangat dan tidak lalai dalam pekerjaan selain atasan ada rekan kerja yang selalu menyemangati dalam kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik

Perusahaan memberikan pelatihan kepada Karyawan KTM Resort dengan bertujuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan diharapkan karyawan dapat berkembang dengan perkembangan modern ini sehingga perusahaan harus mempersiapkan dan tetap menjaga kualitas perusahaan. Masalah terjadi minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan membuat kinerja kurang baik.

Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan KTM Resort Januari 2022- July 2022

Bulan	Jumlah Peserta	Peserta yang mengikuti	Jenis Pelatihan
Januari	20	17	Peningkatan pelayanan
Februari	20	15	Peningkatan pelayanan
Maret	20	15	Peningkatan pelayanan
April	20	14	Peningkatan pelayanan
Mei	21	11	Peningkatan pelayanan
Juni	15	12	Kepemimpinan
July	17	13	Cashier, Accounting

Sumber: KTM Resort Batam, 2022

KTM resort Batam menyelenggarakan pelatihan untuk karyawannya sebagai bentuk kepedulian perusahaan atas peningkatan kinerja karyawan, tetapi pelatihan yang sudah diberikan tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan. Pada bulan Januari peserta yang mengikuti sebanyak 17 karyawan dari 20 peserta yang harus mengikuti pelatihan peningkatan pelayanan, pada bulan Februari jumlah peserta 20 orang, tetapi yang mengikuti pelatihan peningkatan pelayanan hanya 15 orang. Pada bulan Maret tidak ada perubahan dari bulan sebelumnya. Di bulan Mei jumlah peserta sebanyak 21 orang ternyata yang mengikuti pelatihan hanya 11 orang yang berpartisipasi training peningkatan pelayanan. Bulan Juni KTM Resort mengadakan pelatihan kepemimpinan dimana yang menghadiri sebanyak 12 karyawan dari 15 karyawan di bulan July adanya pelatihan cashier, accounting yang dihadiri 13 karyawan yang seharusnya 17 karyawan. Dari data diatas dapat dikatakan karyawan kurang berpartisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan, padahal pelatihan itu bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan

Budaya organisasi berkaitan dengan kebiasaan dalam suatu organisasi sebuah perusahaan mempunyai tujuan dalam menjalankan bisnisnya. Budaya organisasi mengatur kepatuhan karyawan dala menjalankan tugasnya hanya saja

di KTM resort Batam karyawan kurang mengikuti peraturan yang ada seperti keitdakhadiran karyawan dalam rapat karyawan kerap kali mangkir dari rapat dengan alasan tertentu. Rapat bertujuan megenvaluasi kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja berupa wacana-wacana yang harus dilaksanakan. Perusahaan mengadakan rapat merupakan agenda rutin yang dilakukan perusahaan sehiggan menjadi budaya organisasi tetapi, kurangnya partisipasi karyawan untuk menghadiri rapat membuat kurang pedulinya karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehigga mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1.3 Data Kehadiran Rapat Karyawan KTM Resort Batam November 2021- Agustus 2022

Bulan	Jumlah Peserta Rapat	Jumlah Peserta yang menghadiri
November	50	41
Desember	60	52
Januari	40	29
Februari	40	25
Maret	45	30
April	50	40
Mei	45	39
Juni	60	48
July	50	43
Agustus	40	33

Sumber: KTM Resort Batam, 2022

Rapat merupakan kebiasaan yang dilakukan perusahaan dikarenakan disana akan membahas kinerja, evaluasi dan perencanaan perusahaan kedepannya, tetapi kurangnya kepedulian karyawan untuk menghadiri rapat yang berujuan untuk meningkatkan kinerja kaeyawan sehingga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Pada bulan November KTM resort mengadakan rapat jumlah peserata yang diharapkan sebanyak 50 orang, tetapi yang hadir hanya 41 orang. Pada bulan berikutnya di Februari jumlah peserta yang hadir hanya 52 orang dari 60 orang

yang seharusnya mengikuti rapat. Pada bulan Januari dan Februari organisasi mengadakan rapat sebanyak 40 orang, tetapi yang dapat menghadiri rapat sebanyak 29 orang di bulan Januari dan 25 orang di bulan Februari. Pada bulan Maret yang menghadiri rapat sebanyak 30 dari 45 bulan April KTM resort Batam melakukan meeting yang menghadirinya sebanyak 40 orang dari 50 orang. Bulan Mei jumlah yang menghadiri rapat sebanyak 39 dari 45 bulan Juni sebanyak 48 karyawan yang menghadiri rapat seharusnya ada 60 peserta yang harus mengikuti rapat di bulan July ada 43 karyawan yang menghadiri rapat dari 50 karyawan dan bulan Agustus sebanyak 33 peserta yang menghadiri rapat yang seharusnya ada 40 karyawan yang harus hadir di bulan tersebut. Budaya organisasi KTM Resort Batam dapat dilihat dari rapat yang diadakan karena setiap bulannya organisasi akan mengevaluasi dan memberikan arahan untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan perusahaannya, tetapi kurangnya kesadaran karyawan dalam mengikuti rapat disinyalir akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan maka dari itu rapat haruslah dilakukan semaksimal mungkin dikarenakan merupakan budaya organisasi yang harus dipertahankan demi sebuah organisasi. Adapun sanksi yang diberikan perusahaan apabila karyawan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan untuk peringatan pertama maka ada teguran secara langsung kepada karyawan jika dalam 6 bulan itu ada melanggar lagi maka gaji karyawan akan berkurang dalam 6 bulan ini apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya adalah pemberhentian karyawan

Kinerja karyawan KTM Resort Batam yang kurangnya pengetahuan dan kompeten dalam melakukan tugasnya membuat kinerja kurang baik. bahkan dari

data jumlah pengunjung terjadi penurunan yang disebabkan dari beberapa factor seperti kurangnya motivasi kerja dan kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan. Penurunan ini dilandasi kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerugian perusahaan sehingga membuat tujuan perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1.4 Jumlah Pengunjung KTM Resort Januari 2022- Agustus 2022

Bulan	Jumlah Pengunjung	Target	Persentase
Januari	150	300	50%
Februari	140	300	46,66%
Maret	134	300	44,66%
April	129	300	43%
Mei	104	300	33,66%
Juni	103	300	34,33%
July	97	300	32,33%
Agustus	93	300	31%

Sumber: KTM Resort Batam. 2022

KTM Resort perusahaan dalam bidang jasa maka pendapatan yang dihasilkannya dari pengunjung perusahaan menargetkan sebanyak 300 pengunjung setiap bulannya dimulai dari bulan Januari hingga Agustus. Dapat dilihat pengunjung KTM Resort mengalami penurunan setiap bulannya. Sebanyak 150 pengunjung di bulan Januari dari target 300 dengan persentase 50% dan terjadi penurunan pengunjung pada bulan Februari sebanyak 140 atau 46,66% dari target 300. Begitu pula pada bulan berikutnya Maret pengunjung yang datang hanya 134 dari 300 dengan persentase 44,66%, April memiliki pengunjung 129 pengunjung yang seharusnya ditargetkan 300 dengan persentase 43% dan bulan Mei penurunan pengunjung sebanyak 104 orang dengan persentase 33,66%. Bulan Juni jumlah pengunjung sebanyak 103 dengan persentase 34,33% dan bulan July sebanyak 97

pengunjung dengan jumlah persentase 32,33% dan di bulan Agustus sebanyak 93 pengunjung dengan persentase 31%. Penurunan pengunjung ini disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, ketidakpedulian karyawan atas pelatihan yang diberikan dan suatu kebiasaan yang terbilang merugikan karena kurangnya partisipasi karyawan untuk mengikuti rapat untuk mengevaluasi kinerja dan perencanaan organisasi kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian didapatkan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN BUDAYA PRGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KTM RESORT BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat konteks masalah dapat identifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan yang suka terlambat
2. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan
3. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menghadiri rapat
4. Menurunnya kinerja membuat penurunan pengunjung

1.3 Batasan Masalah

Meminimalkan penemuan yang lebih besar, akademisi dalam penelitian ini fokus pada pembahasan masalah utama sesuai dengan judul penelitian, yang dibatasi dalam konteks keprihatinan dalam penelitian, terutama motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di KTM Resort Batam. Hal ini dicapai agar peneliti dapat berkonsentrasi dan lebih konsentrasi. Ada 105 responden dari KTM resort Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM resort Batam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?
4. Apakah motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengupgrade pengetahuan dan mensuburkan ilmu pengetahuan, kemampuan akademisi secara ilmiah, sistematis dan merencanakan penulisan melakukan penelitian.
2. Sebagai referensi pustaka bagi perpustakaan untuk mengerjakan analayze pada tahun selanjutnya

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Sebagai contoh tempat tersedia bahan evaluasi terkait motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang mana bisa optimalkan kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Penelitian diyakini akan menjadi dokumentasi di kalangan mahasiswa Universitas Putera Batam, dan studi serupa akan dilakukan di masa mendatang.
3. Bagi Peneliti
Penelitian sebagai tugas akhir perkuliahan dimaksudkan bahwa penelitian mungkin berguna sebagai alat untuk mempraktekkan pengetahuan di perguruan tinggi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat berguna sebagai sumber daya bagi calon sarjana atau ilmuwan dan dapat memberikan pengetahuan teoritis dan empiris kepada siapa pun yang melakukan studi tentang topik studi ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Demi mencapai hal yang diinginkan yang secara special maka karyawan memenuhi kebutuhannya maka membutuhkan nilai-nilai untuk mendapatkan yang diinginkan berupa nilai-nilai moral. Karyawan yang mumpuni kebutuhan kehidupannya maka akan tergerak hatinya untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara apapun dengan begitu akan terbentuknya motivasi dalam bekerja (Hasi, 2019:212)

Motivasi didapatkan dari keinginan yang dicapai untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkannya membutuhkan arah dan ketekunan dalam bekerja (Sinambela, 2019:578)

Motivasi akan mempresentasikan seorang karyawan untuk bekerja diakrenakan dengan adanya dorongan maka akan terciptanya tujuan perusahaan sehingga karyawan perlu di berikakan perhatian (Nolisa dan Edalmen, 2021:364)

2.1.1.2 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Sebagai kekuatan penggerak karyawan maka ada beberapa unsur-unsur motivasi kerja (Sinambela, 2019:591):

1. Tujuan

Motivasi didasarkan atas tujuan yang diinginkannya dengan adanya goal

maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja

2. Kekuatan dalam diri individu

Manusia yang diberikan otak, mental dan fisik yang sempurna hendaklah dapat berguna dalam berkerja. Karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawab seharusnya dapat mengerjakannya tepat waktu. Karyawan yang berkerja seharusnya tidak mengingkar janji dengan organisasinya

3. Keuntungan

Keuntungan merupakan kehendak seluruh manusia di bumi, tetapi karyawan sebagai manusia organisasi hendaklah mempunyai pengabdian yang tinggi , begitu pula perusahaan jangan semena-semena keuntungan organisasinya mereka haruslah memiliki perencanaan yang demi keuntungan bersama.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Adapun indicator-indikator motivasi kerja (Marjaya & Pasaribu, 2019:133):

1. Kinerja

Keinginan atau dorongan karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dengan melakukan tugas yang sudah diberikan

2. Penghargaan

Karyawan dapat pengakuan atas perkerjaan yang sudah dilakukan dengan adanya penghargaan yang diberikan akan membuat semangat kerja karyawan terus meningkat.

3. Keterlibatan

Karyawan merasa bangga saat dirinya terlibat dalam keorganisasian dikarenakan kehadiran mereka dianggap oleh perusahaan dengan begitu akan membuat saling menghargai antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan secara sistematis dan teroganisir sehingga akan berguna untuk jangka pendek (Marjaya & Pasaribu, 2019:133)

Karyawan bukan sekedar hanya sumber daya untuk menjalankan sebuah perusahaan, tetapi mereka di era sekarang ini adalah asset perusahaan. Karyawan sebagai asset maka perusahaan haruslah mengoptimalkan kemampuan karyawan dimaksudkan agar mendapatkan asset yang berintergritas dan professional kedepannya (Sinambela, 2019:351)

Perusahaan menyelenggarakan pelatihan dimaksudkan untuk mengupgrade kemampuan dan sikap karyawan lama atau baru dengan begitu keterampilan yang sudah terlatih akan membuahkan hasil kepada organisasi (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

2.1.2.2 Kebutuhan pelatihan

Pelatihan yang benar diakrenakan kebutuhan pelatihan sudah sesuai. Adapun kenutuhan pelatihan (Sinambela, 2019:363):

1. Memenuhi kebutuhan sekarang
2. Tuntunan kebutuhan jabatan lainnya
3. Memenuhi kebutuhan perubahan

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Adapun indicator-indikator pelatihan (Marjaya & Pasaribu, 2019:134):

1. Instruktur

Instruktur mempunyai peran penting dalam menjalankan pelatihan yang diberikan instruktur yang baik akan bijak dalam melakukan tugasnya sebagai trainer sehingga membuat peserta mudah mengerti dalam penjelasannya

2. Peserta

Dalam melakukan pelatihan pastinya membutuhkan peserta dalam melakukan kegiatan tersebut. Peserta harus aktif dan bersedia untuk mengikuti pelatihan yang diikutinya sehingga pelatihan yang diberikan akan bisa diterapkan nantinya dalam pekerjaan

3. Materi dan Metode pelatihan

Materi yang disampaikan haruslah jelas dan tepat sasaran kepada audience sehingga tidak adanya gap atau ketidak atau kesenjangan antara sang pelatih dan peserta. Metode yang diberikan hendaklah menggunakan cara yang lebih simple dan mudah dipahami dengan begitu audience akan cepat tanggap atas pelatihan yang diberikan

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam berorganisasi maka budaya sebagai pembentukan pola dalam internal ataupun eksternal dalam suatu perusahaannya hendaklah saling bekerja sama demi mengatasi masalah yang terjadi sehingga akan membuat kebiasaan yang mementingkan keselarasan sebuah organisasi (Hasi, 2019:211)

Suatu kebiasaan yang sudah diwarisi dari pendulu-pendulunya kepada karyawan baru guna menyelesaikan masalah yang ada di dalam organisasi. Pelaksanaannya haruslah konsisten dengan begitu dapat menyelesaikan tepat waktu dan efisien (Sinambela, 2019:554)

Filosofi organisasi akan tercipta dari kebiasaan dan nilai-nilai didalam perusahaan. Dengan suatu kulutire yang sudah terbiasa akan membuat proses dalam berorganisasi berjalan sesuai kehendak perusahaan. Culture yang diciptakan bisa membuat karyawan beradaptasi atau tidak dengan organisasinya (Meutia, 2019:121)

2.1.3.2 Kekuatan Mempertahankan Budaya Organisasi

Demi mempertahankan budaya yang baik maka membutuhkan kekuatan dalam berorganisasi (Sinambela, 2019:556):

1. Praktik Seleksi

Perusahaan ayng ingin maju hendaklah merekrut karyawan yang mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan

2. Manajemen Puncak

Manajer sebagai panutan seharusnya mempunyai tingkah laku dan kepribadian yang baik sehingga karyawan akan mengikutinya

3. Sosialisasi

Karyawan baru yang belum mengetahui cara kerja dalam organisasi hendaknya teman sejawat atau manajer memberikan pengarahan guna karyawan baru dapat terbiasa di organisasi.

2.1.3.3 Indikator budaya organisasi

Sebagaimana dimaksudkan beberapa indikator-indikator budaya organisasi (Hasi, 2019:212):

1. Kebiasaan

Dalam berorganisasi karyawan mempunyai hak dan kewajibannya sebagai pekerja. Perkerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab yang telah diberikan atasan kepada karyawan. Dalam pembentukan tanggung jawab ini akan membuat karyawan akan terbiasa dengan pekerjaan sehingga pekerja akan disiplin dalam bekerja. Sehingga akan menciptakan pola atau tingkah laku yang sudah biasa dilakukannya

2. Peraturan

Untuk membentuk berjalannya sebuah perusahaan maka peraturan mempunyai peran penting dalam pengorganisasian. Peraturan dibuat untuk diteladani dan dipatuhi bertujuan dapat mengontrol tingkah laku karyawan yang berarah negatif yang dapat merugikan perusahaan.

Peraturan dapat membentuk tingkahlaku karyawan yang lebih baik dalam organisasi.

3. Nilai-nilai

Menentukan apakah karyawan bekerja dengan baik atau tidak maka adanya pengevaluasian dari atasan dengan adanya penilaian maka bisa disimpulkan apakah karyawan sudah mengikuti instruktur atau mematuhi atasannya. Memberikan evaluasi kepada karyawan akan berdampak pada *culture* perusahaan karena disitu akan dapat dilihat apakah karyawan sudah bisa terbiasa dengan budaya dalam organisasi tersebut.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas atau kuantitas berdampak kelanjutan perusahaan. Kinerja karyawan akan membandingkan tugas yang diberikan dan hasil kerja. Tugas yang diberikan seharusnya dengan penuh tanggung jawab penuh berujung akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal (Hasi, 2019:210)

Prestasi kerja merupakan mengindikasikan kinerja seorang karyawan. Kinerja tidak sekedar berupa hasil yang dihasilkan namun dalam proses bekerja juga termasuk dalam kinerja karyawan. Kepuasan pelanggan suatu perusahaan merupakan menjadi sumber keuntungan bagi perusahaan maka dari itu kinerja karyawan merupakan proses yang menghasilkan kerja yang optimal (Sinambela, 2019:10)

Karyawan yang diberikan tugas dan tanggung jawabnya akan membentuk

kinerja dalam dirinya sendiri. Hasil yang dikerjakan merupakan hasil kerja para karyawan sehingga menambahkan kepuasan para manajer atas pekerjaan karyawan (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Literatur yang menjelaskan tujuan penilaian kinerja (Sinambela, 2019:25):

- a. Tujuan penilaian dapat langsung memengaruhi penilaian
- b. Tujuan penilaian tidak langsung terpengaruh
- c. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi di mana penilai memasukkan informasi pelaku yang dinilai ketika membuat *judgement*.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan (Hasi, 2019:210):

1. Kualitas kerja

Baik atau tidaknya pekerjaan dapat dilihat dari kualitas kerja yang diberikan karyawan, kualitas berupa pelayanan dan cepat tanggap dalam bekerja akan membuat kualitas kerja yang baik

2. Pelaksanaan tugas

Karyawan dengan pekerjaan yang sudah diberikan masing-masing setiap detail kerjanya diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang tidak menunda pekerjaannya

3. Tanggung jawab

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya hendaknya bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuatnya. Tanggung jawab merupakan

komitmen pekerja dengan organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mencari referensi yang berkaitan dengan permasalahan skripsi maka dari itu peneliti mendapatkan beberapa jurnal peneliti masa lampau yang berdekatan dengan judul:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Alat analisis	Kesimpulan
(Wicaksono et al., 2021)	Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri, Tbk Jakarta	Analisis Berganda, Uji t, Uji F, Analisis Determinasi	Variabel pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara Bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri,Tbk Jakarta
(Kirana & Pradipta, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT JAK	Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, analisis Determinasi	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT JAK
(Shofi'unnafi, 2020)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Candra Mukti Artha Yogyakarta	Analisis Regresi berganda	Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Candra Mukti Artha Yogyakarta
(Kotangon et al., 2021)	Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, pelatihan dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai sekteriat daerah kabupaten	Hasul uji Validitas, Hasil uji Realibilitas, Uji Asumsi klasik, Analisis determinasi	Variabel budaya oranisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekteriat kabupaten

	mihasa tenggara		minahasa tenggara
(Yanuari, 2020)	Analisis motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi berganda, Uji t	Variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Husda, 2019)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Hasil Uji Asumsi Klasik, Uji t	Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
(Nolisa dan Edalmen, 2021)	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya	Uji t, Uji F	Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi didapatkan dari keinginan yang dicapai untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Motivasi sebagai penggerak karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkannya membutuhkan arah dan ketekunan dalam bekerja. Motivasi sebagai bumbu dalam bekerja sangat berguna dapat meningkatkan Hasrat karyawan bekerja diakrenakan adanya dorongan untuk memuaskan kehasratannya dengan begitu akan terpengaruh denngan kinerja karyawan (Nolisa dan Edalmen, 2021:364)

Menurut penelitian (Nolisa dan Edalmen, 2021) berjudul “Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya didapatkan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harum Jaya”

2.3.2 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan secara sistematis dan teroganisir sehingga akan berguna untuk jangka pendek. Pelatihan merupakan kegiatan agar karyawan dapat mengupgrade kemampuannya sehingga pekerjaan yang dilakukannya akan maksimal di masa sekarang atau kedepannya (Nolisa dan Edalmen, 2021:346). Penelitian yang dilakukan (Noratta & Prabowo, 2019) tajuk “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

2.3.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

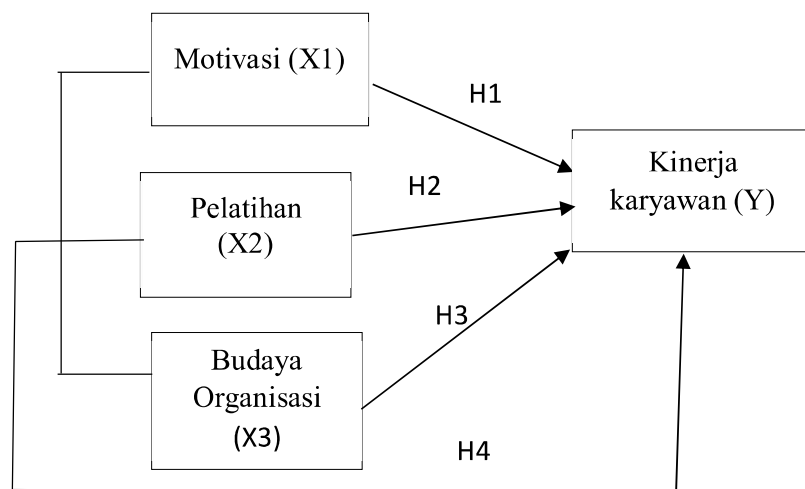
Dalam berorganisasi maka budaya sebagai pembentukan pola dalam internal ataupun eksternal dalam suatu perusahaannya hendaklah saling bekerja sama demi mengatasi masalah yang terjadi sehingga akan membuat kebiasaan yang mementingkan keselarasan sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu landasasn yang dapat membedakan ruang lingkup organiasasi satu dengan lainnya bahkan budaya organisasi dapat merioentasikan karyawan dengan perusahaan (Sinambela, 2019:554)

Berdasarkan penelitian (Kotangon et al., 2021) berjudul “Analisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, pelatuihan dan Pendidikan terhadap kinerja pegawai secretariat kabupaten minahasa tenggra. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

2.3.4 Pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas atau kuantitas berdampak kelanjutan perusahaan. Kinerja karyawan akan membandingkan tugas yang diberikan dan hasil kerja. Tugas yang diberikan seharusnya dengan penuh tanggung jawab penuh berujung akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal. Kinerja merupakan hasil yang diberikan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan tidak melanggar hukum dan melakukan secara legal (Nolisa dan Edalmen, 2021:346)

Dalam jurnal penelitian (Wicaksono et al., 2021) berjudul “Pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank MAndiri,Tbk Jakarta didapat hasil pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri,Tbk Jakarta



Gambar 2.1 Kerang Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam penelitian ini adapun hipotesis penelitian ini:

H1: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H2: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H3: budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

H4: motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam



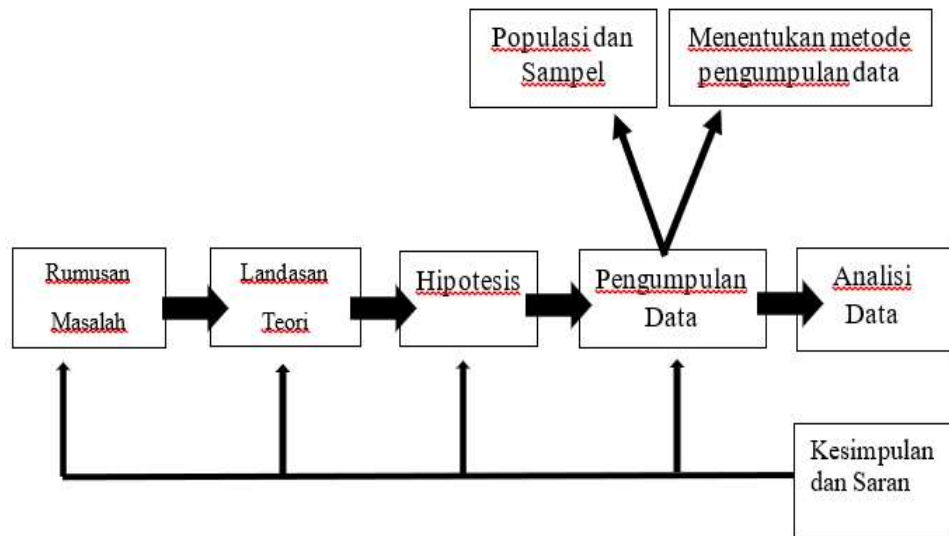
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian digunakan sebagai cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakn. Metode merupakan langkah-langkah bagaimana mengerjakan peneltian dan juga pedoman peneliti dalam melakukan penelitian metode penelitian ini adalah metode kuntitatif. Metode dengan cara menyebar kuesioner lalu diolah menggunakan aplikasi khusus dengan begitu dapat dianalisis melalui uji-uji yang akan diterapkan sehingga dapat menentukan hipotesis dalam penelitian ini (Sugiyono, 2021:5)

Metode dengan menganalisis pengaruh variable bebas dengan terikat dengan syarat variable tidak semetris disebut asosiatif. Asosiatif dapat dikatakan juga metode yang menguji hubungan lebih dari satu variable (Sugiyono, 2021:65). Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan sampel dari populasi yang sudah ditentukan yaitu karyawan KTM Resort Batam dengan begitu jenis penelitian adalah survei dan intrumen penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mempermudah penelitian ini penulis membuat alur penelitian



3.2 Sifat Penelitian

Sifat research tergolong duplikat dikarenakan dalam penelitian ini mengidikasikan variable yang sama, tetapi objek yang berbeda. Memperjelas sifat penelitian ini juga membutuhkan penelitian terdahulu (Sugiyono, 2021:125)

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dari objek penelitian yaitu KTM Resort Batam maka lokasi penelitian Jalan Kolonerl Soegiono Tj pinggir, Sekupang Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilakukan pada September 2022 hingga Januari 2023 adpaun agenda penelitian sebagai beriku:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Penjelasan Kegiatan	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023
Analisa Keegiatasn					
Perancangan					
Pembuatan Kucioner					
Penyebaran Kuesioner					
Pengumpulan Kuesioner					
Pengolahan dan Analisis					

Sumber: Peneliti. 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan total koresponden yang akan diteleti (Sanusi, 2019: 87).

Adapun populasi peneltian ini adalah karyawan KTM Resort Batam sebanyak 105 populasi.

3.4.2 Penentuan Besar Sampel

Dikarenkan peneliti dilakukan di KTM Resort Batam maka untuk menentukan besar sampelnya adalah 105 responden dimana responden merupakan karyawan KTM resort Batam. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi dengan mempertimbangkan karakteristik responden yang disesuaikan dengan penelitian ini. Sampel mempermudah peneliti apabila responden banyak maka diperlukan teknik sampel (Sanusi, 2019: 88)

3.4.2.1 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* atau disebut sampel jenuh. Teknik ini dengan ciri keseluruhan populasi menjadi sampel dalam penelitian disebut sampling total (Sugiyono, 2021:128). Banyaknya sampel penelitian ini 105 responden yang merupakan karyawan KTM Resort Batam.

3.5 Sumber Data

Sumber data dapat di bagi menjadi 2 bagian yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2019: 106)

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang langsung dapat diperoleh untuk menganalisis data. Data primer penelitian adalah kuesioner merupakan instrument penelitian yang digunakan untuk mendapatkan jawaban responden atas pernyataan yang diberikan dengan menggunakan skor sehingga mempermudah dalam menganalisis. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan KTM Resort Batam

2. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang tidak secara langsung didapatkan oleh penelitian data ini didapatkan dari literasi buku, jurnal dan peristiwa-peristiwa di masa lampau.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan teknik pengumpulan data berupa pertanyaan yang tersedia yang di dapatkan dari indicator-indicator variable (Sugiyono, 2021:146). Dalam pengukurran diberi skor 1 sampai 5 mempuermudahkan responden untuk menjawab pertannyataan yang diberikan responden.

Pengumpulan data adalah prosedur sistematis standar untuk medapatkan data. Data adalah kumpulan informasi berkaitan dengan judul penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2021:147)

3.7 Operasional Variabel

Informasi berupa hal yang diamati sehingga dapat diteliti berkaitan dengan permasalahan yang dibuat sehingga dapat diberikan kesimpulan.

3.7.1 Variabel Independen

Variabel yang mempengaruhi variabel terikat disebut variable bebas. Dalam penelitian ini ada tiga variable bebas yaitu:

3.7.1.1 Motivasi

Demi mencapai hal yang diinginkan yang secara special maka karyawan memenuhi kebutuhannya maka membutuhkan nilai-nilai untuk mendapatkan yang diinginkan berupa nilai-nilai moral. Karyawan yang mempunyai kebutuhan kehidupannya maka akan tergerak hatinya untuk memnuhi kebutuhannya dengan cara apapun dengan begitu akan terbentuknya motivasi dalam bekerja (Hasi, 2019:212). Indikator motivasi:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Keterlibatan

3.7.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana karyawan meningkatkan kemampuannya dengan secara sistematis dan teroganisir sehingga akan berguna untuk jangka pendek (Marjaya & Pasaribu, 2019:133) . Indikator pelatihan:

1. Materi yang diajarkan
2. Metode yang digunakan
3. Kemampuan Peserta

3.7.1.3 Budaya Organisasi

Dalam berorganisasi maka budaya sebagai pembentukan pola dalam internal ataupun eksternal dalam suatu perusahaannya hendaklah saling bekerja sama demi mengatasi masalah yang terjadi sehingga akan membuat kebiasaan yang mementingkan keselarasan sebuah organisasi (Hasi, 2019:211), Indikator:

1. Kebiasaan

2. Peraturan
3. Nilai-nilai

3.7.2 Variabel Dependen

Suatu variable yang terpengaruhi oleh variabel bebas disebut variabel dependent. Variabel terikat dalam penelitian ini hanya 1 variabel:

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas atau kuantitas berdampak kelanjutan perusahaan. Kinerja karyawan akan membandingkan tugas yang diberikan dan hasil kerja. Tugas yang diberikan seharusnya dengan penuh tanggung jawab penuh berujung akan membuat kinerja karyawan yang dihasilkan akan maksimal (Hasi, 2019:210). Indikator dalam variabel ini:

1. Kualitas Kerja
2. Pelaksanaan Tugas
3. Tanggung Jawab

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif peneliti mengumpulkan data dari kuesioner yang disebarkan setelahnya dikumpulkan untuk dianalisis. Data sudah terkumpul dari sampel yang sudah ditentukan maka peneliti menganalisis hasil dari jawaban-jawaban dari responden melalui *tool* SPSS 25 (*Statistical Package for Social of Science*) jadi, peneliti dapat mengetahui hipotesis dalam penelitian diterima atau tidak.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menggambarkan hasil penelitian setelah dianalisis merupakan kegiatan analisis deskriptif dengan tidak membuat kesimpulan secara umum, Penafsiran yang dilakukan untuk menganalisis data sampel yang sudah dikumpulkan (Sugiyono, 2021:206)

Dalam penelitian ini analisis deskriptif berdasarkan karakteristik yang ada di kuesioner. Karakteristik dalam kuesioner saling berhubungan dengan karyawan KTM Resort Batam.

$$Rs = \frac{n(M-1)}{M} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020:362)

$$Rs = \frac{105(5-1)}{5}$$

$$Rs = 84$$

Keterangan:

Rs= Rentang Skala

N= jumlah Sampel

M= Jumlah alternatif jawaban

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Skor	Keterangan
1	105-189	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	189-273	Tidak Setuju
3	273-357	Ragu-Ragu
4	357-441	Setuju
5	441-525	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

Alat ukur penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Untuk menguji satu kuesioner maka diperlukan uji validitas dan uji realibilitas. Uji ini diperoleh setelah data sudah dikumpulkan

3.8.2.1 Uji Validitas

Menentukan apakah sebuah kuesioner sudah baik dan benar maka diperlukan validita dan realibilitas. Sebaiknya kuesioner apabila sudah valid maka pernyataan tidak perlu diubah atau diganti dengan begitu pernyataan yang dibuat sudah sah dan dapat dilanjutkan (Sanusi, 2019:76).

Menguji sebuah instrument penelitian dengan menguji validitas . Untuk mengetahui sudah valid sebuah intrumen maka ada syarat dan ketentuan yang harus di ikut yaitu apabila Rhitung lebih besar dari R table maka sebuah pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan menguji realibilitas jika sebaliknya R hitung lebih kecil dari R table maka instrument penelitian tidak valid dan peneliti harus mengganti pernyataan kuesioner atatu membuang pernyataan yang yang tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: (Sanusi, 2019:77)

Keterangan:

Rxy= Koefesien antara variable X dan Y

X= Skor setiap x

Y= Skor setiap y

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Persamaan realibilitias didapatkan dari skor yang relevan dan total skor yang duah ditetapdakan dari setiap item. Instrumern diaktakan baik apabila sudah dapat dipercaya maka dari itu sebuah instrum harus realiabel (Sanusi, 2019:80). Data yang sudah dipercaya dapat diaktan reliabel atau diaktan sudah baik, Objek yang diukur melalui intrumen dengan mendapatkan hasil yang sama secara berulang kali maka data dikatakan dapat dipercaya. Menguji ketepatan sebuah kuesioner digunakan uji realbilitas diakrenakan uji keeratan hubungannya dengan kepercayaan sebuha instrument penelitian. Menentukan reallibel sebuah instrument penelitian apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6

$$rsb = \frac{2rpm}{1+rpm} \quad \text{Rumus 3.3 Uji Realibilitas}$$

Sumber: (Sanusi, 2019:242)

Keterangan:

Rsb= realibilitas

Rpm= korelasi *product momen*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Mennguji apakah variable terikat dan variable bebas berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Dalam regersi linier ini uji di asumsikan nilai eror berdistribusi normal. Layaknya sebuah pengujian sebaiknya data bersifat normal atau mendekatinya dengan begitu dapat dilanjutkan ke uji-uji

berikutnya. (Sujawerni, 2022:79)pernyataannya menyebutkan untuk menilai seberapa normal data yang diuji. Uji ini digunakan untuk mengetahui kenormalan variable indenpenden dan dependen dalam penelitian ini. Seberapa besar data berdistribusi normal dilakukan uji normalitas dengan begitu dapat dikatakan data sudah normal. Uji normal dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov smorniv*. Data dikatakan normal apabila:

1. Sig > 0,05 maka data dikatakan normal
2. Sig < 0,05 maka data tidak normal

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Data yang baik adalah tidak adanya korelasi antara variable bebas dan terikatnya. Menunjukkan apakah variable bebas dengan terikat memiliki korelasi maka itu di gunakan uji multikolinieritas. Nilai 0 merupakan tanda tidak ada terjadinya korelasi antara variable bebas dan terikat disebut dengan variable orthogonal (Sujawerni, 2022:164). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas sebuah data:

1. Apabila Tolerance Value < 0,1 atau VIF > 10: Maka terjadi multikolinieritas
2. Apabila Tolerance Value >0,1 atau VIF < 10 : Maka tidak terjadi multikolinieritas

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini secara residual dan variance ada ketimpangan. Jika pengamatan satu lainnya tetap maka disebut

homoskedastisitas dan apabila terjadinya pengamatan satu dengan lainnya berbeda maka disebut heterokedastisitas (Sujawerni, 2022:166)

Di dalam program *SPSS 25* kita dapat mengetahui apakah terjadinya heterokedastisitas atau tidak dengan melihat grafik plot antara variable bebas dengan *ZPRED*nya dan residualnya *SRESID* sehingga nanti akan menunjukkan grafik *scatter plot*. Adapun pengambilan keputusan apakah data bersifat heterokedastisitas:

1. Apabila titik berbentuk pola maka terjadinya heterokedastisitas
2. Apabila titik ada di atas dan dibawah maka tidak terjadinya heterokedastisitas

Adapun pengujian lainnya menggunakan *uji glejser*:

1. Apabila Sig lebih 0,05 maka tidak terjadinya heterokedastisitas
2. Apabila Sig dibawah 0,05 maka terjadinya heterokedastisitas

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan apabila variabel bebas yang di uji lebih dari satu. Analisis Regresi linier berganda merupakan perkembangan dari analisis regresi sederhana

Dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (*X1*), pelatihan (*X2*), budaya organisasi (*X3*) dan kinerja karyawan (*Y*). Dari variabel-variabel tersebut didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots b_nx_n$$

Rumus 3.4 Analisis Regresi linier berganda
Sumber: (Sanusi, 2019:135).

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Pelatihan

X3 = Budaya Organisasi

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Mengukur seberapa besar pengaruh variable terikat terhadap variable bebas maka digunakan koefisien determinasi. Analisis akan ditafsirkan melalui persentase dari hasil pengolahan data apakah hasil persentase rendah atau tinggi. Analisis menggunakan Adjusted r square sebagai menganalisis seberapa besar pengaruh variable tersebut dengan dikalikan 100% sehingga akan mendapatkan kesimpulan berupa besaran pengaruh variabel bebas terhadap terikatnya. Apabila nilai mendekati 1 maka dapat dimaknai pengaruh baik atau tinggi dan apabila nilai menjauh 1 maka besar pengaruhnya rendah (Sanusi, 2019:136)

$$R^2_{adjusted} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k} \quad \text{Rumus 3.5 Koefisien Determinasi}$$

Sumber: (Sanusi, 2019:244)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Sampel

K = Banyaknya variable bebas

Hasil detetminasi dapat diketahui melalui apliasi *SPSS* analisis dapat dilihat perkiraan nilai antara 1 dan 0 apabila $R=1$ maka tingakt hungan tinggi dan apabila $R=0$ maka tingakt hubungannya rendah. Tingakt hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara variable bebas dan terikatnya

Tabel 3.4 Acuan besar pengaruh relasi variabel

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,299	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2021:248)

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan kebenaran atau tidaknya sebuah hipotesis sebuah penelitian Adapun uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji f. Uji t merupakan uji untuk mengetahui apakah variable independent terhadap variable dependen adanya pengaruh atau hipotesis dapat diterima atau tidak. Uji t melakukan uji variable independent secara parsial terhadap variable dependennya. Adapun langkah-langkah keputusan uji t (Sanusi, 2019:245):

1. Apabila T hitung lebih besar dari t table dan nilai sig dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan terhadap variable dependennya. Maka hipotesis dapat diterima

2. Apabila t hitung lebih kecil dari t table dan nilai sig diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap variable terikatnya. Maka hipotesis ditolak

$$t = b_i / S_{b_i} \quad \text{Rumus 3.6 Uji } t$$

Sumber : (Sanusi, 2019:245)

Keterangan:

B_i = Koefesirens regresi

S_{b_i} = Standar deviasi dari b_i

3.8.5.2 Uji F

Pengujian hipotesis berikutnya adalah uji f merupakan uji untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Dapat disimpulkan uji ini untuk mengetahui apakah seluruh variable bebas dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikatnya. Adapun pengambilan kesimpulan dalam uji f :

1. Apabila f hitung lebih besar dari f table dan nilai sig kurang dari 0,05 maka adanya pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Maka hipotesis dapat diterima
2. Apabila f hitung lebih kecil dari f table dan nilai sig lebih besar 00,05 maka tidak adanya pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Maka hipotesis ditolak

$$F_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]}$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber: (Sanusi, 2019:244)

Keterangan:

SSR = rata-rata kuadrat tertinggi

SSE = rata-rata kuador

N = sampel

K = Banyaknya variable bebas