

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI  
ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Rina Desika Nainggolan  
180910330**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI  
ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Rina Desika Nainggolan**  
180910330

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya

Nama : Rina Desika Nainggolan  
NPM/NIP : 180910330  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam”**

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

Apabila ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan unsur – unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh di batalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

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

Batam, 29 Juli 2022  
yang membuat pernyataan,



**Rina Desika Nainggolan**  
**NPM : 180910330**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI  
ELECTRONICS BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Rina Desika Nainggolan  
180910330**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 29 Juli 2022**



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



## ABSTRAK

Manusia merupakan sumber daya terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena perusahaan wajib untuk mengetahui hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pekerjanya, diantaranya adalah motivasi dan pelatihan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam. Metode yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabel, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analitik regresi linier berganda, analitik koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan software SPSS 25. Data dikumpulkan dengan menggunakan jawaban kuisioner yang disebarluaskan kepada 150 responden. Pengujian ini diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 0,178 dengan perbandingan t tabel sebesar 1,976 dan nilai sig. sebesar 0.859 yang lebih besar dari 0.05 Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja dari karyawan PT Osi electronic Batam, Pengujian ini juga diperoleh nilai t hitung pada variabel pelatihan sebesar 6,761 dan t tabel nya sebesar 1,976, perhitungan ini memiliki hasil perbandingan t hitung yang lebih besar daripada T tabel, ditambah nilai signifikansinya yaitu dengan perbandingan 0,000 yang hasilnya lebih rendah dari 0,05, Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja dari karyawan PT Osi electronic Batam. f hitung sebesar 31,558, dengan tabel F besarnya 3,06. Dalam pengujian ini, hubungan semua variabel yaitu motivasi dan pelatihan kerja sama-sama memberikan pengaruh. Pernyataan ini didukung oleh F hitung yang lebih tinggi dari F tabel, dan nilai signifikansinya adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. dan diperoleh kesimpulan bahwa motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics.

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

## **ABSTRACT**

*Human undoubtedly still one of the most important source that company should be aware of, therefore to find out what things that impactful on performance is a must. This study aims to determine the effect of motivation and job training partially and simultaneously on the performance of employees of PT Osi Electronics Batam. The method used were using test of validity, reliable test, normal test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analytic, coefficient of determination analytic, t test and F test by using the help of software SPSS 25.. Data collected by using the answer of questioner that spread to to 150 respondent. This test obtained the value of t arithmetic for the motivation variable of 0.178 with a comparison of t table of 1.976 and the value of sig. of 0.859 which is greater than 0.05. These results conclude that motivation has no effect on the performance of PT Osi electronic Batam employees. This test also obtained the t-count value on the training variable of 6.761 and the t table of 1.976, this calculation has a comparison result of t count which is greater than T table, plus its significance value is with a comparison of 0.000 which results are lower than 0.05. These results conclude that training has an effect on the performance of PT Osi electronic Batam employees. This test obtained a calculated f value of 31.558, with table F the magnitude is 3.06. In this test, the relationship of all variables which are motivation and job training are both giving impact. This statement is supported by the calculated F which is higher than the F table, and the significant value is 0.000 which is fewer than 0.05. and it come to a conclusion that motivation and job training affect work performance of OSI Electronics employees.*

*Keywords: job training; motivation; work performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. selaku Rector Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I. Kom. Selaku Dekan Falkutas Ilmu Sosial Dan Humaniora.
3. Bapak. Selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Hikmah S.E., M.Si.. Selaku pembimbing akademik dan pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan saran sedari awal perkuliahan hingga terselesaikanya Skripsi ini.
5. Dosen Dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Staff dan Manajemen PT Osi Electronics Batam yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di instansi tersebut.
7. Keluarga terutama orang tua, kakak dan adik penulis yang senantiasa memberikan bantuan dan doa.
8. Semua pihak yang telah membantu, memberi semangat dan doa kepada penulis, yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 29 Juli 2022

Rina Desika Nainggolan





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
2.1. Kajian Teori .....	10
2.1.1. Kinerja .....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	11
2.1.1.3. Tujuan Kinerja .....	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	12
2.1.2. Pengertian Motivasi .....	14
2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	15
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi .....	15
2.1.2.3. Indikator Motivasi.....	16
2.1.3. Pengertian Pelatihan Kerja .....	17
2.1.3.1. Tujuan Pelatihan Kerja .....	18
2.1.3.2. Indikator Pelatihan Kerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu .....	21
2.3. Kerangka Berpikir .....	24
2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.4. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Sifat Penelitian .....	28
3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian.....	29
3.3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.3.2. Jadwal Penelitian.....	29
3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	29
3.4.1. Populasi.....	29
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	30

3.5.	Sumber Data.....	31
3.5.1.	Sumber Data Primer .....	31
3.5.2.	Sumber Data Sekunder.....	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	31
3.6.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6.2.	Alat Pengumpulan Data .....	32
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.7.1.	Variabel Bebas (Independen).....	33
3.7.1.1.	Motivasi Kerja .....	33
3.7.1.2.	Pelatihan Kerja .....	34
3.7.2.	Variabel Dependen.....	34
3.7.2.1.	Kinerja Karyawan .....	34
3.8.	Metode Analisis Data .....	35
3.8.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	35
3.8.2.	Uji Kualitas Data .....	37
3.8.2.1.	Uji Validitas .....	37
3.8.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	38
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.1.	Uji Normalitas .....	38
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	39
3.8.3.3.	Uji Heterokedastisitas .....	39
3.8.4.	Uji Pengaruh.....	40
3.8.4.1.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.8.4.2.	Uji Koefisien Determinasi .....	40
3.9.	Uji Hipotesis .....	41
3.9.1.	Uji t (Regresi Parsial) .....	41
3.9.2.	Uji Simultan (F) .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Objek Peneitian .....	44
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.1.	Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2.2.	Karakteristik berdasarkan pada Usia .....	45
4.2.3.	Karakteristik berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2.4.	Karakteristik yang didapatkan berdasarkan Masa Kerja .....	46
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	46
4.3.1.	Deskripsi Variabel Pelatihan .....	46
4.3.2.	Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja .....	47
4.3.3.	Deskripsi Variabel Kinerja .....	48
4.4.	Analisis Data.....	49
4.4.1.	Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	49
4.4.2.	Uji Kualitas Data .....	50
4.4.2.1.	Uji Validitas Data .....	50
4.4.2.2.	Uji Reliabilitas .....	51
4.4.3.	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.3.1.	Uji Normalitas .....	52
4.4.3.2.	Uji Multikolonearitas .....	53
4.4.3.3.	Uji Heterokedatisistas .....	54
4.5.	Pengujian Hipotesis .....	54
4.5.1.	Analisis Linear Berganda .....	54
4.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi.....	55

4.5.3.	Uji T .....	56
4.5.4.	Uji F.....	56
4.6.	Pembahasan .....	57
4.6.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.2.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.3.	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian .....	58

## **BAB V KESIMPULAN**

5.1.	Kesimpulan .....	61
5.2.	Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....	25
<b>Gambar 4.1</b> Grafik Histogram .....	52
<b>Gambar 4.2</b> Normal P-P Plot .....	52
<b>Gambar 4.3</b> <i>Scatterplot</i> .....	54

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan PT OSI Electronics Tahun 2021 .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Produksi PT OSI Electronics Tahun 2021 .....	4
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	21
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	29
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likter .....	33
<b>Tabel 3.3</b> Variabel Operasional .....	35
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala .....	36
<b>Tabel 4.1</b> Responden berdasarkan jenis kelamin .....	44
<b>Tabel 4.2</b> Responden berdasarkan usia .....	45
<b>Tabel 4.3</b> Responden berdasarkan pendidikan .....	45
<b>Tabel 4.4</b> Responden berdasarkan masa berkerja .....	46
<b>Tabel 4.5</b> Responden berdasarkan Motivasi .....	47
<b>Tabel 4.6</b> Responden berdasarkan Pelatihan .....	48
<b>Tabel 4.7</b> Responden berdasarkan Kinerja Karyawan .....	48
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	49
<b>Tabel 4.9</b> Hasil uji validitas variabel Motivasi .....	50
<b>Tabel 4.10</b> Hasil uji validitas variabel Pelatihan Kerja .....	51
<b>Tabel 4.11</b> Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan .....	51
<b>Tabel 4.12</b> Hasil uji Realibitas .....	51
<b>Tabel 4.13</b> Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	53
<b>Tabel 4.14</b> Hasil uji Multikolonearitas .....	53
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Analisis Linear Berganda .....	54
<b>Tabel 4.17</b> Hasil uji Parsial .....	56
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Simultan .....	56

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	36
<b>Rumus 3.2</b> Rumus Uji Validitas .....	37
<b>Rumus 3.3</b> Regresi linier Berganda .....	40





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan pelatihan yang baik sangat penting bagi suatu badan usaha dalam memenangkan persaingan oleh perusahaan pesaing. Negara Indonesia saat ini menghadapi akselerasi pertumbuhan ekonomi tepatnya di tahun 2022, namun sebelum itu perusahaan terlebih dahulu menghadapi terjadinya kelesuan ekonomi, yang membuat perusahaan wajib untuk membuat kebijakan atau keputusan yang sifatnya mengurangi pengeluaran perusahaan. Kebijakan tersebut seperti pemutusan kerja pada karyawan, menutup beberapa produksi, menutup perusahaan atau badan usaha sementara waktu, ataupun menawarkan karyawannya untuk melakukan cuti tidak berbayar atau dengan kata lain dirumahkan (Ruspendi, 2021:23-44)

Kebijakan itu tentunya akan membuat sumber daya yang ada di suatu badan usaha menjadi berkurang, menjadikan perusahaan harus mengedepankan kualitas diatas kuantitas. Badan usaha diharapkan untuk dapat berkembang, mendapatkan, dan menahan sumber daya manusia yang telah ada dan menjadikan Sumber daya itu menjadi lebih berkualitas, agar dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit perusahaan dapat tetap mempertahankan jumlah produksinya (Diputra, 2021:1).

Salah satu hal yang dilakukan perusahaan ialah dengan melakukan dorongan terlepas dalam bentuk empati ataupun motivasi, menghadiahi dan mengapresiasi pekerja yang telah memberikan kinerja yang baik. Hal ini lumrah untuk dilakukan

di luar pekerjaan atau di kehidupan sehari-hari, namun kegiatan ini masih terbukti efektif dan mendorong karyawan untuk tetap atau menambah pekerjaannya, ditambah dengan mengingat kemerosotan ekonomi yang saat ini sedang terjadi. Kondisi di dalam badan usaha yang tidak stabil tentunya akan membuat pekerja khawatir akan kondisinya di perusahaan apakah akan diperpanjang atau tidak, maka dari itu Manajer wajib memanfaatkan ataupun mengatasi hal ini agar lingkungan kerja tetap dalam kondisi sehat.(Diputra, 2021:1)

Selain motivasi, dorongan lainnya juga diperlukan yang khususnya dalam bentuk meningkatkan keterampilan pekerja, contohnya melakukan pelatihan akan sesuatu pekerjaan yang relevan tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kegiatan-kegiatan tertentu seperti perubahan perubahan lingkungan dunia bisnis yang cepat berubah ataupun meningkatkan keterampilan karyawan agar bekerja lebih efisien. Kondisi saat ini dimana perekonomian sedang menurun, terdapat beberapa Kepastian yang menyebabkan pekerja harus bekerja di rumah yang tentunya pelatihan atau pengawasan tidak dapat secara efektif dilakukan, maka dari itu, latihan haruslah dilakukan dalam bentuk PT OSI electronics Batam adalah salah satu anak cabang dari OSI corporation di amerika karena perusahaan ini sebenarnya adalah perusahaan internasional yang berada di beberapa negara dan berpusat di amerika. Di Batam PT Osi Electronics Batam didirikan di tahun 2007 yang mana merupakan peningkatan dari perusahaan BESA teknologi. PT. OSI Electronics Batam juga memberlakukan pembatasan kegiatan maupun vaksinasi pada keseluruhan pekerjanya dan juga melakukan pemutusan pekerjaan yang menyisakan pekerja

permanen menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi menutup kekurangan sumber daya manusia, juga kondisi yang penuh ketidakpastian mengharuskan perusahaan untuk membuat pekerjanya selalu termotivasi dengan dorongan verbal maupun dorongan yang bersifat pemberian hadiah jika kinerja yang dihasilkan baik ataupun dalam pemenuhan target. Tentunya dalam pemenuhan target juga dibutuhkan sumber daya manusia yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berikut jumlah karyawan PT OSI di tahun 2021

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan PT OSI Electronics Tahun 2021

Bagian	Jumlah Pegawai
Pimpinan/ Manager	10 orang
<i>Supervisor</i>	10 orang
<i>Leader</i>	20 orang
Teknisi	10 orang
Operator	100 orang
Jumlah	150 orang

**Sumber:** HRD PT OSI Electronics Batam

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 100 orang operator yang diharuskan memuhi target yang diatas satu juta item perbulanya. *Supervisor* atau *leader* kerap mengadakan *outing* untuk mempererat hubungan pekerjanya, juga untuk mendalami karakteristik dari masing masing pekerjanya untuk kemudian dapat dimaksimalkan potensi dari masing masing pekerja. Sayangnya kegiatan *outing* menuntut pekerja untuk mengeluarkan biaya lebih, sehingga pekerja kerap enggan untuk mengikuti kegiatan yang bersifat *bonding* dan menaikkan motivasi pekerjanya. Terlebih kegiatan yang bersifat “berkumpul” kurang dapat diberlakukan mengingat pembatasan mobilitas. Tabel dibawah ini merupakan pelaporan hasil produksi yang dilakukan PT OSI di tahun 2021.

**Tabel 1.2** Produksi PT OSIElectronics Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase	Keterangan
Januari	174600	126051	48549	72%	Tidak Tercapai
Februari	125225	105975	19250	85%	Tidak Tercapai
Maret	175701	153788	21913	88%	Tidak Tercapai
April	156116	144665	11451	93%	Tidak Tercapai
Mei	142490	134255	8235	94%	Tidak Tercapai
Juni	112051	111354	697	99%	Tidak Tercapai
Juli	141821	141821	0	100%	Tercapai
Agustus	108619	81139	27480	75%	Tidak Tercapai
September	187360	174267	13093	93%	Tidak Tercapai
Oktober	138050	68873	69177	50%	Tidak Tercapai
November	122263	120283	1980	98%	Tidak Tercapai
Desember	139987	139987	0	100%	Tercapai

**Sumber:** PT PT OSI Electronics Batam

Terlihat pada tabel 1.2 bahwa produksi pada PT OSI Electronics hanya mencapai target sebanyak dua kali, yaitu pada bulan Desember dan Juli. Bulan Oktober menjadi bulan yang terparah dengan pencapaian target hanya menginjak di angka 50%, tabel diatas juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang ada pada PT OSI Electronics, serta menuntut manajemen agar bekerja keras dalam meningkatkan kinerja dari karyawan PT OSI Electronics.

Pelatihan di PT. OSI Electronics Batam dilakukan selama beberapa bulan pertama untuk pekerja yang baru menempati posisi tertentu dengan selanjutnya akan bekerja dalam pengawasan untuk beberapa bulan kemudian. Namun pelatihan yang diterima hanya melalui lisan dan tidak melalui praktik, akibatnya ketika pekerja menerapkan pelatihan yang diterima, maka akan menyebabkan *defect* pada produk dan berdampak pada kualitas barang yang dikerjakan. Keberagaman produk yang di produksi PT OSI Electronics Batam membuat pekerjaan didalam

satu hari dibagi mejadi tiga *shift* dengan 10 hingga 20 orang didalam satu regu melakukan pergantian produk yang akan diproses, setiap produk tentunya memiliki karakteristik yang diperlukan instruksi yang berbeda dari produk sebelumnya, dan bilamana salah dalam melakukan sesuai *manufacturing assembly instruction* (MAI) maka barang atau produk akan mengalami *defect*. Barang yang *defect* tentunya akan berpengaruh terhadap pengeluaran perusahaan, yang jika diperbaiki akan memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit, terlebih jika produk yang dimaksud memiliki sifat *urgent* yang diharapkan akan selesai sesuai *deadline* pada kontrak oleh pelanggan, tentunya hal tersebut membuat performa perusahaan menurun.

Kurangnya motivasi yang dimiliki pekerja dan pelatihan kerja mencerminkan kurangnya ketrampilan pekerja dalam bekerja. Dengan melihat kondisi tersebut, penjelasan tentang masalah-masaalah tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSIElectronics Batam”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Melalui latar belakang, maka permasalahan dapat teridentifikasi, identifikasi masalah pada penelitian ini ialah:

1. Karyawan kurang megikuti pelatihan kerja yang menjadikan minimnya pemahaman karyawan akan pekerjaanya dan menyebabkan meningkatkan nya product *defect* atau kecacatan produksi.
2. Karyawan memiliki motivasi yang rendah membuat karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan, menjadikan target tidak terpenuhi.

3. Target produksi hanya dua kali tercapai pada tahun 2021 yang menandakan kinerja karyawan yang optimal belum optimal.

### **1.3. Batasan Masalah**

Masalah dapat diatasi setelah permasalahan teridentifikasi untuk tetap membuat penelitian terfokus.

1. Penelitian dibatasi pada motivasi yang ada pada karyawan PT OSI Electronics Batam, yaitu mengukur bagaimana motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan Operator.
2. Penelitian dibatasi pada pelatihan kerja yang ada pada karyawan PT OSI Electronics Batam, yaitu bagaimana pemahaman karyawan tentang pekerjaan Operator.
3. Kinerja yang dibatasi pada hasil pekerjaan Karyawan di periode 2018-2021

### **1.4. Rumusan Masalah**

Permasalahan kemudian dirumuskan setelah masalah teridentifikasi dan dibatasi :

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSIElectronics Batam?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam ?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT OSI electronics Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dengan dibangunnya rumusan masalah, maka penelitian bertujuan untuk menyelesaikan perumusan masalah yang sebelumnya telah dicantumkan, tujuan penelitiannya adalah

1. Agar bisa memahami motivasi terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
2. Agar bisa memahami pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
3. Agar bisa memahami pengaruh Motivasi dan pelatihan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian diharapkan bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi sarana pertimbangan dalam proses pemberian motivasi dan pemberlakuan pelatihan terhadap karyawan.
  - b. Dapat dijadikan acuan dalam peneilitian lanjutan terkait dengan motivasi pekerja dan pelatihan kerja seta pengaruhnya pada kinerja

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menaikkan pengetahuan dan capaian ilmu dengan mendalami akan apa itu pengaruh yang dapat diberikan atas motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Universitas Putera Batam,

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian di lain waktu yang diberlakukan di Universitas Putera Batam dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Putera Batam.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dipergunakan untuk penelitian lanjutan sebagai bahan referensi terlebih mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

### d. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber pengetahuan terkait motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam dan membantu manajemen dalam mengelola sumber daya agar lebih baik lagi, khususnya yang terkait pada motivasi pekerja dan pelatihan kerja.





## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja ialah performa yang dihasilkan dengan pengukuran kualitas yang diberikan dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaannya berdasarkan dengan tanggung jawab yang di milikinya. Kinerja ialah kepanjangan dari kinetika energi kerja dan memiliki sinonim sebagai performa (Pratiwi, 2020: 109). Kinerja ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ataupun sekelompok pekerja di suatu badan usaha yang bertepatan dengan kewajiban dan tuntutan tanggung jawabnya, dimana terjadinya kerjasama antara satu yang lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tanpa melakukan pelanggaran peraturan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021:120).

Kinerja dapat diukur melalui kualitas atau bagaimana produk atau hasil pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan, ketepatan waktu atau kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan, efektivitas atau seberapa besar tenaga atau sumber daya yang dikeluarkan untuk menggapai suatu produk tertentu, dan kemandirian yaitu tingkat dari bagaimana karyawan dapat bekerja tanpa melakukan hambatan terhadap karyawan yang lainnya serta dapat beradaptasi ke lingkungan pekerjaannya (Muslimat & Wahid, 2021:120)

Kesimpulan yang dapat dibangun dari tiga pengertian diatas yaitu kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Pratiwi, 2020:110)

##### **1. Faktor Kemampuan (*Ability*).**

Ability atau kemampuan merupakan Bagaimana mempunyai seseorang atau suatu individu Dalam memikirkan suatu hal yang dipertunjukkan oleh kemampuan potensi atau IQ. Ketika sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki IQ yang tinggi atau di sekitar 150 tentu saja kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan dapat melakukan pekerjaannya secara maksimal.

##### **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

suatu energi yang kuat yang muaranya dari dalam diri sendiri atau pun juga bisa merasakan dari luar memberikan dorongan dalam berperilaku sesuai apa yang diinginkan. motivasi juga memiliki dua faktor yaitu Faktor didalam ialah indikator yang asalnya di dalam diri pekerja faktor ini disusun oleh persepsi terkait dengan dirinya sendiri. Faktor dari luar dibangun oleh tempat bekerja dari para pekerja, pimpinan, dan cara pimpinan itu memimpin, serta harapan atas prestasi dari instansi terkait.

### **2.1.1.3. Tujuan Kinerja**

Tujuan kinerja menurut Wibowo didalam (Yuniarti et al., 2021:328) adalah Pengertian tujuan kinerja ialah keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau suatu tujuan sesuai dengan apa yang ditetapkan organisasi atau badan usaha.

Terdapat beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. Level korporasi ialah suatu tingkat yang mana tujuan memiliki hubungan antara nilai dan perencanaan suatu badan usaha yang sifatnya untuk pencapaian keseluruhan
2. Tingkatan manajemen senior ialah kontribusi yang diharapkan pencapaiannya dilakukan pada tingkatan manajemen senior sesuai dengan tujuan dari organisasi atau badan usaha.
3. Unit bisnis fungsi dan Departemen ialah suatu tingkat yang tujuannya ialah menyelesaikan target dan project-project yang telah direncanakan sebelumnya.
4. Level tim ialah suatu tingkat yang tujuannya ialah untuk menyelesaikan atau mengkontribusikan akuntabilitas atau tugas-tugas dalam lingkup tim atau kelompok.
5. Level individu ialah suatu tingkat yang diharapkan untuk diselesaikan atau dikontribusikan oleh individu yang memiliki tugas utama dalam menggapai tujuan dari perusahaan atau badan usahanya

### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Robbins didalam (Yuniarti et al., 2021:328), menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi

1. Kualitas yaitu Bagaimana kesesuaian dari hasil atau produk yang dihasilkan oleh karyawan tertentu, jika hasilnya baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memiliki kualitas yang baik, dan jika produk yang dihasilkan buruk maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut buruk
2. Kuantitas merupakan hasil produk yang dihasilkan oleh karyawan yang diperhitungkan berdasarkan dari jumlah atau besaran yang didapatkan oleh karyawan tersebut di dalam satu waktu yang umumnya diperhitungkan dalam satuan unit,
3. Ketepatan waktu ialah Bagaimana karyawan dalam menyelesaikan targetnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan ataupun tidak, Selain itu ketepatan waktu memiliki hubungan dengan kuantitas dari produk, seperti bagaimana jumlah produk yang dihasilkan di waktu atau target yang ditetapkan,
4. Efektivitas mengukur Bagaimana karyawan dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan dalam menghasilkan produknya, jika karyawan dapat mempergunakan sumber daya yang seminimal mungkin dan menghasilkan produk yang lebih tinggi maka karyawan tersebut memiliki efektivitas yang tinggi,
5. Kemandirian ialah Bagaimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa memiliki ketergantungan pada orang lain atau pekerja lainnya dan juga dapat menemukan apa yang seharusnya ia kerjakan tanpa intruksi ataupun peka terhadap apapun yang dapat dikerjakannya terkait dengan lingkungan sekitar.

### **2.1.2. Pengertian Motivasi**

Asal mula dari kata motivasi, yaitu *movere*, artinya ialah dorongan-dorongan yang diberikan untuk membuat keinginan dari suatu individu agar individu itu memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu hal. Lalu (Wahyudi et al., 2017) menyatakan bahwasanya motivasi dalam konteks kerja ialah situasi yang dapat membuat tubuh atau suatu individu bergerak secara terarah dan memiliki tujuan dalam pencapaian tujuan dari suatu instansi. Sikap yang datang dari reseptor yang diberikan motivasi memberikan dampak di dalam penerimaan motivasi seperti sikap mental dan hal positif lain

Motivasi memiliki beberapa pengertian tergantung dengan konteks pembahasan, namun umumnya motivasi memiliki pengertian sebagai dorongan pada diri manusia dalam melakukan suatu hal tertentu. Motivasi secara umum berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu hal dikarenakan dorongan itulah yang menuntut orang tersebut untuk selalu fokus terhadap tujuannya, hal ini juga terjadi pada lingkup pekerjaan atau di dalam perusahaan yang mana manajer atau atasan memotivasi karyawannya agar selalu fokus dan tetap efektif dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan tercapai (Septin, 2019:378). Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai situasi yang mempengaruhi didalam bangkitnya keinginan serta memberikan arah juga memelihara sikap yang memiliki hubungan terhadap tujuan pekerjaan (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019:164).

Maka dari itu motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu angan atau keinginan dari seseorang yang hadir di dalam diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi

semangat dan dorongan dalam memperlakukan kegiatan dengan senang hati atau keinginan yang datang dari diri sendiri hingga memiliki hasil yang baik dan memiliki kualitas

#### **2.1.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

(Irawati, 2018) Menyebutkan bahwasanya faktorisasi yang memberikan pengaruh motivasi kinerja seorang pekerja asalnya dari dua faktor yaitu dalam dan luar.

1. Faktor internal. Faktor didalam ialah indikator yang asalnya di dalam diri pekerja faktor ini disusun oleh persepsi terkait dengan dirinya sendiri Contohnya seperti harga diri keinginan impian pengetahuan dan pengalaman terdahulu.
2. Faktor dari luar dibangun oleh tempat bekerja dari para pekerja, pimpinan, dan cara pimpinan itu memimpin, serta harapan atas prestasi dari instansi terkait.

Berkaitan dengan penjelasan yang telah disebutkan, faktor yang memberikan pengaruh kepada motivasi kinerja ialah faktor yang berasal dari dalam dan dari luar di dalam.

#### **2.1.2.2. Tujuan Pemberian Motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2017:120) antara lain adalah:

1. Memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan.
2. Memberikan tambahan moral dan memberikan rasa puas pada karyawan.
3. Menambah produktivitas dari kinerja karyawan.

4. Menanamkan perasaan loyal dan menstabilkan hirarki organisasi
5. Menekankan peraturan agar karyawan selalu disiplin dan agar tidak terlambat dalam bekerja.
6. Menjaga kondisi lingkungan kerja dan hubungannya dengan karyawan secara.
7. Mendukung karyawan agar selalu kreatif dan inovatif serta partisipatif..
8. Mengutamakan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa pertanggung jawaban yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.
10. Meningkatkan efisiensi dari pemanfaatan peralatan dan material

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

Menurut Afandi dalam (Septin, 2019:378) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Balas jasa ialah keseluruhan benda atau apapun yang dianggap berharga dan diberikan kepada karyawannya dikarenakan karyawan tersebut melakukan pekerjaan tertentu yang masih berhubungan dengan organisasi atau badan usaha.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja ialah situasi atau lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya, situasi yang nyaman dan lingkungan yang aman akan membuat karyawan memperkerjakan pekerjaannya dengan baik.



### 3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja ialah segala suatu alat atau benda yang dapat mendukung pekerjaan dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya, fasilitas yang lengkap tentunya akan menambah efektifitas dan semangat dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 4. Prestasi kerja

Prestasi Kerja ialah pencapaian yang ingin dicapai oleh para karyawan di dalam pekerjaannya yang menandakan bahwa karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang hasilnya lebih baik dari pekerja yang lainnya serta mendapatkan apresiasi akan perbuatan tersebut..

### 5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan ialah bentuk apresiasi atas hadirnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta keterlibatan karyawan didalam suatu pekerjaan atau perencanaan penting lainnya.

### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri Iyalah dimaksudkan bahwa karyawan menikmati setiap proses dan apa yang sedang dikerjakannya sehingga tidak menimbulkan keterpaksaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2.1.3. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja ialah suatu susunan kegiatan yang fasilitasnya terdiri dari mempelajari suatu hal atau pekerjaan tertentu untuk menciptakan kualitas yang berhubungan dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat sesuai dengan Suatu kondisi yang diharapkan oleh perusahaan (Kurniawan &

Susanto, 2021:273). Menurut undang-undang pelatihan kerja ialah suatu aktivitas dalam pemberian peningkatan dan pengembangan etos kerja disiplin dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai dengan pekerjaan (Wijonarko et al., 2020:35)

Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

#### **2.1.3.1. Tujuan Pelatihan Kerja**

Menurut Widodo dalam (Gunawan, 2020:72-83) Tujuan dari pelatihan kerja ialah untuk menaikkan tingkat produksi yang dihasilkan oleh karyawan juga untuk meningkatkan Bagaimana kualitas dari produk produk yang dihasilkan serta

Meningkatkan semangat atau moral yang dimiliki karyawan dan meningkatkan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan.

1. Perbaiki Kinerja

Sering kali kinerja karyawan tidak begitu baik sehingga berpengaruh pada perusahaan. Tidak hanya mempengaruhi laba melainkan juga siklus kerja. Ini menjadi tantangan bagi perusahaan. Maka dari itu, adanya pelatihan ini bisa meningkatkan keterampilan bagi karyawan.

2. Pengenalan Teknologi Baru

Seiring berjalannya waktu, arus perkembangan teknologi semakin melesat. Bagi perusahaan bisnis, mereka harus beradaptasi dengan cepat. Misal bagi restoran makanan. Mereka tidak hanya mampu melayani konsumen dengan tatap muka, melainkan juga mampu melayani melalui aplikasi online. Hal inilah yang bisa menjadi materi dalam pelatihan kerja. Pengenalan teknologi baru mutlak harus dilakukan oleh perusahaan.

3. Proses Menuju Karyawan Tetap

Penerimaan karyawan baru dapat memiliki peluang untuk tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Maka dari itu, diberlakukan pelatihan seperti ini. Dari proses mendapatkan pengetahuan dan peningkatan keterampilan, karyawan bisa menjadi lebih baik. Selain itu, mendapat jaminan bahwa mereka akan menjadi karyawan tetap.

4. Membantu Memecahkan Masalah Operasional

Dalam manajemen perusahaan, karyawan perlu dilibatkan dengan berbagai banyak hal. Misal, masalah tentang kinerja perusahaan. Namun demikian,

keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah terkadang semu. Hadir, tapi tidak mampu memberikan pendapat. Pelatihan ini bisa menjadi cara untuk meningkatkan kompetensi, khususnya terampil dalam berpendapat.

#### 5. Persiapan Karyawan untuk Promosi

Ketika hendak melakukan pelatihan ini, harus dilihat sebagai sesuatu yang positif. Karena ini sebagai jalan untuk promosi karyawan dengan posisi yang lebih baik. Sehingga, inilah yang bisa disebut persiapan sekaligus peluang untuk membangun bisnis lebih baik..

#### **2.1.3.2. Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Sujoko, 2020:84) terdapat beberapa indikator dalam pelaksanaan pelatihan kerja, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Jenis Pelatihan.

Jenis pelatihan maksudnya ialah Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan pekerjaan yang berbeda-beda maka dari itu diperlukan jenis-jenis pelatihan yang berbeda dan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

##### 2. Tujuan Pelatihan.

Tujuan dari pelatihan memiliki bermacam-macam tujuan yang salah satunya ialah meningkatkan kemampuan atau analisis yang akan diberikan oleh karyawan terhadap sesuatu yang tidak diharapkan, atau menambah wawasan terkait dengan pekerjaan Apa yang dilakukan agar lebih efektif dan efisien. Tujuan dari pelatihan penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan apa yang dibutuhkannya.

### 3. Materi

Materi merupakan isian dari pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan yang mana harus sah mudah dipahami agar karyawan tidak terhambat pembelajarannya dikarenakan materi yang sulit.

### 4. Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau pengajar juga berperan penting dalam meningkatkan pelatihan yang mana pelatih yang baik akan mengetahui psikologi dari karyawan yang diajarkannya dan memiliki khalid mengajar serta menguasai materi yang diajarkannya.

### 5. Waktu Sesi

Waktu sesi merupakan waktu dari pelatihan yang diterapkan, waktu sesi wajib diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan dari karyawan dan tetap menjaga kesehatan atau kebugaran karyawan untuk bisa tetap berkonsentrasi terhadap latihan yang dilakukan

## 2.2. Penelitian Terdahulu.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Daulay & Hikmah, 2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam” (Sinta)	SPSS versi 25	Kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT Putra Jaya Mandiri dipengaruhi oleh Bagaimana motivasi dari karyawannya dan lingkungan pekerjaannya.
2	(Sujoko, 2020)	Analisis Pengaruh Pelatihan Dan	SPSS versi 24	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Life Syariah (Sinta)		pada PT Bringin Life Syariah dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan
3	(Ginting et al., 2020)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau (Sinta)	SPSS versi 25	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan serta kedisiplinan karyawan
4	(Andi & Iftiahanis, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat (Sinta)	SPSS versi 25	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT Pritho dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan serta kedisiplinan karyawan
5	(Parmana et al., 2020)	Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv Teknik Grup Mandiri ( TGM ) (DOAJ)	SPSS versi 25	Atasan dari CV teknik room Mandiri memiliki hambatan dalam memotivasi karyawannya dan hal ini menyebabkan kurangnya kedisiplinan yang ada pada karyawannya serta kerap membuat permasalahan
6	(Rosyadi, 2020)	Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Sinta)	SPSS versi 26	Secara keseluruhan, kinerja dari Guru dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada Guru dan motivasi yang ada di dalam Guru serta Stress yang ada pada Guru
7	(Fenia, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen	SPSS versi 26	Motivasi dan pelatihan yang ada pada Dosen Pada Sekolah Tinggi X memiliki

		Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat  (DOAJ)		pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja dosen
8	(Jumantoro, Farida, & Santoso, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo  (Sinta)	SPSS versi 25	Motivasi dan pelatihan yang ada pada karyawan koperasi serba usaha anak mandiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan
9	(Hermawati et al., 2021)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten  (Sinta)	SPSS versi 26	Secara keseluruhan, kinerja dari karyawan yang bekerja pada Bank BJB dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dan motivasi yang ada di dalam karyawan
10.	(Yuningsih et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor	SPSS versi 26	Kinerja dari karyawan yang bekerja pada PT. Kusuma Kaisan dipengaruhi oleh Bagaimana motivasi dari karyawannya dan Kompensasi yang diberikan atas pekerjaannya.

### **2.3. Kerangka Berpikir**

Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini dan satu variabel terikat, variabel bebas yang ada pada penelitian ini ialah motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama dan latihan kerja sebagai variabel bebas yang kedua. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kita kerja yang ada pada karyawan PT Osi Electronics, kerangka berpikir yang ada pada penelitian ini ialah

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Bagaimana motivasi memiliki hubungan atas kinerja karyawan ialah, semakin meningkatnya motivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga dengan sebaliknya, semakin rendah motivasi karyawan maka semakin rendah kinerja dari karyawan. Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Life Syariah” oleh (Sujoko, 2020:84) memiliki hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh atas besar kecilnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

#### **2.3.2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan akan semakin baik ketika dihasilkan atau dipekerjakan oleh karyawan yang sebelumnya telah melalui pelatihan kerja yang baik, maka dari itu semakin baik pelatihan kerja yang didapatkan karyawan, semakin baik hasil kinerjanya, begitu juga dikala karyawan tidak memperoleh pelatihan yang baik maka kinerja yang dihasilkan tidak akan sebaik karyawan yang menerima pelatihan kerja. penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat” oleh (Andi & Iftiahanis,

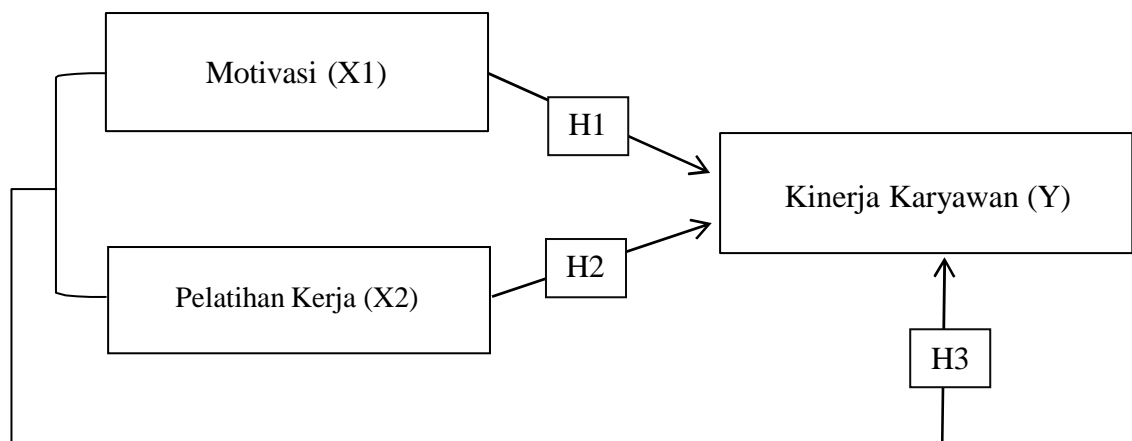


2021) memiliki hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi dan pelatihan kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada hasil kerjanya, maka dari semakin besar motivasi dan pelatihan yang didapatkan, akan meningkatkan kinerja dari karyawan. penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat” oleh (Andi & Iftiahanis, 2021) memiliki hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Berdasarkan uraian dari kerangka berpikir diatas, maka dapat dibangun bagan seperti berikut.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4. Hipotesis Penelitian

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam .

H3 : Motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif menurut Creswell dalam (Weyant, 2022) ialah usaha yang dilakukan di dalam rangka penyelidikan permasalahan yang menjadi pondasi di dalam suatu penelitian untuk digunakan dalam rangka pengambilan data. Setelah anda tadi dapatkan Maka selanjutnya dilakukan penentuan variabel yang pengukurannya digunakan menggunakan angka agar hasil penelitian bertepatan dengan langkah-langkah yang berlaku. Kemudian menurut Berryman dalam Weyant (2022) Penelitian yang mengikutsertakan teori desain dan hipotesa serta ditentukannya objek atau subjek yang mendukung atas terkumpulnya data. Data ini kemudian akan diteliti atau dianalisis yang akan menghasilkan suatu simpulan. Desain penelitian juga memiliki pengertian bahwa pembagian ini ialah bentuk dari pemikiran yang sifatnya ilmiah dan metode nya menggunakan *logico hypothetico*. (V. W. Sujarweni, 2020:61).

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini ialah bentuk dari pengulangan dan pengembangan dari penelitian yang telah ada atau penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya namun memiliki perbedaan pada sisi variabel ataupun indikasi yang digunakan, perbedaan juga dapat ditemukan pada subjek ataupun objek yang diteliti..

### 3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT OSI Electronics Batam yang beralamatkan di Cammo Industrial Park Blk F No. 3A, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461.

#### 3.3.2. Jadwal Penelitian

Studi ini dilakukan Terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2022. Jadwal penelitian dapat dilihat dibawah ini.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan Tahun 2022																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyerahan serta Input judul			■																					
2.	Penuntasan Proposal serta Revisi				■	■	■	■	■	■															
3.	Pembuatan serta Sebar Kuesioner										■	■	■	■											
4.	Pengumpulan dan olah data														■	■	■	■							
5.	Penyelesaian Skripsi																				■	■	■	■	■
6.	Penyerahan Skripsi																								■
7.	Jurnal																								■

Sumber : Peneliti, 2022

### 3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1. Populasi

Populasi yaitu pengelompokan yang disusun oleh objek ataupun subjek yang memiliki persyaratan atau karakter-karakter yang sesuai atau bertepatan dengan apa yang ditentukan oleh peneliti untuk selanjutnya dianalisis dan dibentuk

kesimpulannya. Sebelum melakukan penelitian maka peneliti wajib untuk melakukan penentuan karakter dari apa yang akan diteliti nya, dengan ini maka dapat ditentukan jumlah dari populasi atau objek yang diteliti dengan cara menyeluruh dengan syarat bahwa populasi atau objek telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ditetapkan (V. W. Sujarweni, 2020:64). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan objek serta subjek penelitian disebut populasi yang menjadikan populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan PT OSI Electronics Batam yang jumlahnya 150 orang.

#### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengelompokan sampel yang didapatkan dari populasi, pada bagian ini dijelaskan metode apa yang dipergunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini memiliki jumlah yang sedikit, yang menyebabkan terpilihnya metode sampling jenuh yang dalam pengertiannya ialah menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian, Melihat pada pengertian sampel, tentu saja sampel ditentukan dari populasi yang ada (Sugiarto, 2017:104). Melihat pada pengertian sampel, tentu saja sampel ditentukan dari populasi yang ada. Kriteria sampel untuk penelitian ini ialah Karyawan PT OSI Electronics Batam, jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang, dikarenakan jumlahnya tidak begitu banyak maka keseluruhan karyawan PT OSI Electronics Batam dijadikan sebagai sampel.

### **3.5. Sumber Data**

#### **3.5.1. Sumber Data Primer**

Data Primer yaitu data yang didapat secara langsung yang berasal dari karyawan PT OSI Electronics. Data diperoleh dari sumber pertama juga dapat dikatakan sebagai data asli, yaitu hasil interview serta survei kuisisioner yang dibuat penilaian. (Sugiarto, 2017:71)

#### **3.5.2. Sumber Data Sekunder**

Data Sekunder yaitu data yang didapat melalui perantara, yang diperoleh dari buku, jurnal maupun catatan, serta laporan. Data sekunder dipakai guna mendukung data primer

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (V. W. Sujarweni, 2020:72) Cara yang dapat dilakukan guna mengumpulkan data adalah :

1. Uji

Uji merupakan kegiatan yang dipergunakan ketika peneliti ingin melakukan pengukuran kuesioner ya iyalah suatu kegiatan atau aktivitas atas kapasitas suatu objek atau subjek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara ialah suatu aktivitas pertukaran pertanyaan dan pembelian jawaban oleh narasumber yang dilakukan langsung oleh penanya dan narasumber

### 3. Pengamatan

Pengamatan ialah kegiatan mengobservasi suatu aktivitas atau gejala-gejala yang relevan dengan objek atau subjek yang diteliti.

### 4. Kuesioner

Kuesioner ialah suatu aktivitas di dalam pemberian pernyataan pernyataan kepada responden atau subjek yang diteliti agar pertanyaan tersebut direkam dan diteliti.

### 5. Survei

Survei ialah dengan memberikan kuesioner beberapa pertanyaan yang tujuannya ialah untuk memecahkan masalah namun tidak memiliki hubungan dengan terbentuknya suatu keputusan atau kebijakan.

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuisisioner berupa pernyataan/pertanyaan yang disebarakan Karyawan PT OSIElectronics Batam

#### **3.6.2. Alat Pengumpulan Data**

Dalam penyebaran kuisisioner terdapat skala pengukuran yaitu skala likert. Kuisisioner disebarakan serta diolah dengan menggunakan software SPSS Versi 25,0. Menurut (Sugiarto, 2017:96) Alat pengumpulan yang digunakan di dalam penelitian ini ialah melalui penyebaran kuesioner dan kemudian hasil dari jawaban dari responden diukur menggunakan skala likert skala likert merupakan Skala yang dipergunakan dalam mengurutkan pendapat dari responden yang normalnya Terdiri dari 5 poin atau 5 skor yang mana terendah memiliki nilai 1 dan memiliki arti ketidak Setujuan yang paling tinggi yang dapat diungkapkan oleh responden dan



memiliki nilai 5 atau nilai yang paling tinggi untuk mengekspresikan persetujuan dari responden.

**Tabel 3.2** Skala Likter

No	Keterangan Jawaban	Nilai/Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2018)

### **3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ditentukan oleh peneliti dengan memperlihatkan tujuan dari penelitian tersebut serta objek dan subjek yang dipergunakan, variabel merupakan salah satu dari bagian penelitian yang dapat membedakan satu penelitian dengan pernyataan lainnya dan peran yang sangat penting dalam memberikan hasil atau tujuan dilakukannya penelitian. (Sugiarto, 2017:220)

#### **3.7.1. Variabel Bebas (Independen)**

Menurut (Sugiarto, 2017:221) Variabel bebas (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi berubahnya variabel terikat. Menurut (Kurniawan, 2018:140) Variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat disebut dengan variabel bebas.

##### **3.7.1.1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai situasi yang mempengaruhi didalam bangkitnya keinginan serta memberikan arah juga memelihara sikap yang memiliki hubungan terhadap tujuan pekerjaan. Motivasi secara umum berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu hal dikarenakan

dorongan itulah yang menuntut orang tersebut untuk selalu fokus terhadap tujuannya, hal ini juga terjadi pada lingkup pekerjaan atau di dalam perusahaan yang mana manajer atau atasan memotivasi karyawannya agar selalu fokus dan tetap efektif dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan tercapai (Septin, 2019:378)

### **3.7.1.2. Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja ialah suatu aktivitas dalam pemberian peningkatan dan pengembangan etos kerja disiplin dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai dengan pekerjaan. Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama (Kurniawan & Susanto, 2021:273)

### **3.7.2. Variabel Dependen**

Variabel yang mempengaruhi adanya perubahan pada variabel lain (Independen) disebut sebagai variabel dependen (Wiratna.v Sujarweni, 2020: 113).

#### **3.7.2.1. Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ataupun sekelompok pekerja di suatu badan usaha yang bertepatan dengan kewajiban dan tuntutan tanggung jawabnya, dimana terjadinya kerjasama antara satu yang lainnya

untuk mencapai tujuan dari perusahaan tanpa melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.

**Tabel 3.3** Variabel Operasional

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai situasi yang mempengaruhi didalam bangkitnya keinginan serta memberikan arah juga memelihara sikap yang memiliki hubungan terhadap tujuan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas Jasa</li> <li>2. Kondisi Kerja</li> <li>3. Fasilitas Kerja</li> <li>4. Prestasi Kerja</li> <li>5. Pengakuan dari Atasan</li> <li>6. Pekerjaan itu Sendiri.</li> </ol>	<i>Likert</i>
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan kerja ialah suatu susunan kegiatan yang fasilitasnya terdiri dari mempelajari suatu hal atau pekerjaan tertentu untuk menciptakan kualitas yang berhubungan dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat sesuai dengan Suatu kondisi yang diharapkan oleh perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis Pelatihan</li> <li>2. Tujuan Pelatihan</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Kuaalifikasi Pelatih</li> <li>5. Waktu Sesi</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	performa yang dihasilkan dengan pengukuran kualitas yang diberikan dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaannya berdasarkan dengan tanggung jawab yang di milikinya. Kinerja ialah kepanjangan dari kinetika energi kerja dan memiliki sinonim sebagai performa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	<i>Likert</i>

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif ialah uji yang dipakai guna menganalisa data-data dengan cara menjelaskan atau memaparkan ciri-ciri data yang sudah terkumpul

sebagaimana adanya dengan tidak membuat suatu kesimpulan yang berbentuk pendapat ataupun yang berlangsung untuk umum atau menyamaratakan.

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

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

perhitungan rentang skala dipertunjukkan sebagai berikut:

$$RS = \frac{150(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{600}{5}$$

$$RS = 120$$

Setelah melakukan perhitungan rentang skala menggunakan rumus di atas maka didapatkan rentang antar satu dengan yang lainnya yaitu sebanyak 120 poin, tentang ini dipergunakan untuk mengetahui takaran dari Bagaimana reaksi yang diterima dari keseluruhan respon yang ada pada kuesioner.

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No.	Pernyataan	Skor Positif
1	150 - 270	Sangat Tidak Setuju
2	271- 421	Tidak Setuju
3	422 - 542	Kurang Setuju
4	543 - 663	Setuju
5	664 - 784	Sangat Setuju

**Sumber :** Peneliti 2022

### 3.8.3. Uji Kualitas Data

#### 3.8.3.1. Uji Validitas

Validitas ialah situasi yang mampu menunjukkan Bagaimana tingkatan dari instrumen yang diteliti dalam skala kemampuan dari suatu pengujian dalam melakukan pengukuran. Menurut Azwar (2000) Validitas juga memiliki pengertian sebagai suatu pemeriksaan atas batas bagaimana alat yang digunakan untuk mengukur dapat memperlakukan fungsi-fungsinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mendapatkan akurasi dari suatu data data yang akan diukur dan bagaimana data itu menunjukkan akurasinya ketika melakukan pengukuran(Sugiyono, 2018:331). Perbandingan yang dilakukan Dalam uji ini ialah dengan membandingkan angka hitung dan membandingkannya dengan R tabel. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas menggunakan Korelasi *Product*

*Moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

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

**Rumus 3.2** Rumus Uji Validitas

**Sumber** (Muzakki & Hakim, 2020:3)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

$x$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$y$  = Banyaknya responden

$N$  = Koefisien korelasi

### 3.8.3.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas ialah bagaimana konsistennya suatu data yang digunakan, maksudnya bawa data tersebut ketika dilakukan pengujian secara berulang-ulang akan memberikan situasi atau hasil penelitian yang serupa dan identik. Penelitian kuantitatif juga memiliki uji reliabilitas yang mana di dalam penelitian ini mempertunjukkan hasil hasil dalam bentuk angka dan ketika angka tersebut diproses secara berulang-ulang maka hasil yang diberikan tidak memiliki indikator yang berbeda. Suatu data akan tidak dikatakan realibilitas atau tidak dapat diandalkan ketika pengukuran yang dihasilkan tidak dapat ditentukan atau tidak stabil dan bahkan tidak memiliki konsistensi (W Sujarweni, 2019: 132). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa realibilitas ialah suatu rangkaian hitungan yang tetap konsisten bila dilakukan pengukuran secara berulang-ulan (Siregar, 2017 : 87). Kriteria uji reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's alpha* > 0,60

### 3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau mendekati normal dan bebas dari asumsi regresi (W Sujarweni, 2019: 149). Uji asumsi regresi dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 3.8.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar mengetahui adakah di dalam model regresi, distribusi dari kedua variabel yaitu independen dan dependen terdistribusikan dengan normal ataupun tidak. Data yang baik akan terdistribusi normal dengan menggunakan nilai kolmogorov dan membandingkan nilai signifikan apakah lebih

besar dari 0,05 yang yang hasilnya ialah Normal atau lebih rendah dan berkesimpulan bahwa data yang digunakan tidak norma. (Kurniawan, 2019: 149)

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini antara lain:

1. Signifikansi di atas 0,5 (Sig.) > 0,05 maka distribusinya normal.
2. Signifikansi 0,5 (Sig.) < 0,05 maka distribusinya tidak normal.

#### **3.8.4.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dari model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada hubungan antar variabel dependen. Uji multikolinearitas hanya diberlakukan kepada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai vif yang jika nilai ini lebih kecil dari angka 10 maka tidak ditemukan multikolinearitas, (Kurniawan, 2019: 150)

#### **3.8.4.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan agar mengetahui apakah model regresi yang dipergunakan terjadi ketidak seragaman variasi dari residu satu ke yang lainnya, jika terdapat keberagaman maka akan disebutkan sebagai heterokedastisitas, namun juga terdapat keberagaman maka akan disebut sebagai homokedastisitas uji ini dilakukan dengan melakukan uji perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai. (Kurniawan, 2019: 151).

1. Sig, (*2-tailed*) Nilai lebih dari 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa regresi ini tidak ada varians yang tidak sejenis serta layak untuk digunakan.

2. Sig dengan nilai kurang dari 0,05. (*2-tailed*). Nilai ini menunjukkan bahwa regresi ini mempunyai varians yang sejenis dan tidaklah sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini.

### 3.8.5. Uji Pengaruh

#### 3.8.5.1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda menurut Ghazali yaitu uji yang dilakukan untuk melakukan pengukuran hubungan diantara kedua variabel atau lebih dari dua variabel yang mempertunjukkan situasi hubungan antar variabel bebas dan tidak bebas (Priyastama, 2017: 154) Menurut (Kurniawan, 2019:188) persamaan regresi berganda ialah model persamaan regresi linier dengan beberapa variabel bebas.

Rumus persamaan linier berganda ialah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots +$$

**Rumus 3.3** Regresi linier Berganda

Penjelasan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a = Angka konstan

b = Angka koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

X<sub>2</sub> = Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### 3.8.5.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji analisa determinasi atau r kuadrat dialah bertujuan untuk mengetahui tingkatan akurasi yang paling baik pada analisa regresi yang dipertunjukkan antara 0 hingga 1, apabila hasil yang diteliti memiliki nilai 0, artinya variabel bebas memiliki pengaruh pada Variabel terikat, tiga hasil yang didapat yaitu saat



mendekati 1 maka variabel bebas memiliki pengaruh pada Variabel terikat. Nilai dilihat atau ditunjukkan pada tabel r kuadrat yang disesuaikan

### **3.9. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis ialah suatu uji untuk menemukan jawaban dari jawaban-jawaban sementara yang sebelumnya telah tersusun dan dengan memberikan kesimpulan apakah dilakukan penerimaan ataupun dilakukan penolakan. Uji ini bertujuan untuk menjadi dasar pada penelitian agar tetap terarah dan agar mampu membantu dalam membuat keputusan yang sifatnya objektif. (Sugiarto, 2017: 123) Uji hipotesis yang dipergunakan didalam penelitian ini ialah:

#### **3.9.1. Uji t (Regresi Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban sementara yang sebelumnya telah disusun terhadap rumusan masalah yaitu tentang pertanyaan antara hubungan kedua variabel.

Menurut (Kurniawan, 2019: 193) cara penelitian uji-t ialah.

1. uji coba hipotesis nol ( $H_0$ ) serta hipotesis ( $H_1$ )

$H_0$  :Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT OSIElectronics Batam.

$H_1$ : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT OSIElectronics Batam.

$H_0$ : Variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT OSIElectronics Batam..

H1 :Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam.

2. Kesetaraan nilai t hitung serta nilai t tabel, serta taraf signifikansi 5%  $df = n2$ .
3. Menarik hasil berdasarkan beserta kriteria:
  - a. Andaikan t hitung  $>$  t tabel, lalu H1 diterima serta H0 ditolak
  - b. bila sig. nilainya  $> = 5\%$  berarti H<sub>0</sub> mengalami penolakan dan H<sub>a</sub> diterima, kesimpulanya ialah variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan pada variable terikat.
  - c. bila sig. nilainya  $\leq 5\%$  hingga H<sub>0</sub> diterima serta H<sub>a</sub> ditolak, yang berarti ketika variable bebas tak berpengaruh signifikan pada variable dependan.

### 3.9.2. Uji Simultan (F)

Uji F berfungsi agar dapat memahami apakah keseluruhan variabel memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel yang terikat. Uji ini dilakukan dengan melakukan komparasi antar R hitung dan R tabel serta signifikansi dan nilai alpha, Pengujian dijalankan menetapkan pengujian interaktif beserta prasyarat berikut:

H0 : Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam.

H1 : Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam.

