

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PANIN DAI-ICHI LIFE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Andrea Siswanto
130910130**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PANIN DAI-ICHI LIFE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Andrea Siswanto
130910130**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari dapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 09 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Andrea Siswanto
130910130

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANIN DAI-ICHI
LIFE DI KOTA BATAM**

**Oleh
Andrea Siswanto
130910130**

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

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

Batam, 09 Januari 2017

**Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dunia kerja semakin menuntut adanya pelayanan prima kepada pelanggan dan juga semakin kompetitif dalam pengembangan manajemen organisasi modern dewasa ini. Karakteristik dunia kerja modern adalah memperlihatkan kinerja yang sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia yang semakin potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri dan profesional. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi karyawan yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia dari karyawan tersebut, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 116 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05, serta pelatihan, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The world of work are increasingly demanding their excellent service to customers and also more competitive in the development of modern organizational management today. Characteristics of the modern workplace is demonstrated performance in accordance with the dynamics of the evolving work in achieving organizational goals. Human resource needs are more potential in the modern world of work, require their human resources as employees who have the ability to reliable, independent and professional. This is caused by the presence of external and internal constraints on basic tasks and functions of the employees that occurred in carrying out various improvements and improvements to the quality of human resources of these employees, especially in employee performance improvement. This study aims to determine whether the training, motivation and competence influence on employee performance PT Panin Dai-ichi Life in the city of Batam. The technique used in this study is saturated sample or census with the number of 116 respondents. The analytical method used is multiple linear regression using SPSS Version 20. Based on the results of the study, showed that the training positive and significant effect on the performance of employees of $t > t$ table and significant value < 0.05 , motivation positive and significant impact on employee performance of $t > t$ table and significant value < 0.05 , competence and significant positive effect on employee performance of $t > t$ table and significant value < 0.05 , as well as training, motivation and competence together have a positive influence and significant to employees performance of $t > t$ table and significant values < 0.05 .

Keywords: Training, Motivation, Competence, Performance Employees.

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orang tua, sanak saudara dan teman-teman seperjuangan.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya.

Batam, 09 Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Aspek Teoritis	9
1.6.2 Aspek Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis	10
2.1.1 Konsep Pelatihan	10
2.1.2 Konsep Motivasi	12
2.1.3 Konsep Kompetensi	16
2.1.4 Konsep Kinerja Karyawan	21
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel	30
3.2.1 Variabel Dependen	31
3.2.2 Variabel Independen	31
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	34

3.4.2	Alat Pengumpulan Data	37
3.5	Metode Analisis Data	37
3.5.1	Analisis Deskriptif	38
3.5.2	Uji Kualitas Data	38
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.4	Uji Pengaruh	44
3.5.5	Uji Hipotesis	46
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1	Lokasi Penelitian	48
3.6.2	Jadwal Penelitian	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden	50
4.1.1	Jenis Kelamin Responden	50
4.1.2	Umur Responden	52
4.1.3	Pendidikan Responden	53
4.1.4	Masa Kerja Responden	54
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif	55
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	86
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	91
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	97
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	99
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	102
4.3.1	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	102
4.3.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	103
4.3.3	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	104
4.3.4	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	104

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pelatihan Yang Dilakukan Karyawan PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam Dari Tahun 2012 s/d 2015	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Yang Mencapai Kontes Jalan-jalan Dari Tahun 2012 s/d 2015 PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam	5
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Yang Mencapai <i>Club & Award</i> Dari Tahun 2012 s/d 2015 PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	32
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data	37
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.5	Jumlah Skor Responden	56
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-1	56
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-2	57
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-3	58
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-4	58
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-5	59
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-6	60
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-7	60
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-8	61
Tabel 4.14	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-9	62
Tabel 4.15	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-10	62
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-11	63
Tabel 4.17	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X1-12	64
Tabel 4.18	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-1	65
Tabel 4.19	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-2	65
Tabel 4.20	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-3	66
Tabel 4.21	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-4	67
Tabel 4.22	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-5	68
Tabel 4.23	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-6	68
Tabel 4.24	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-7	69
Tabel 4.25	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-8	70
Tabel 4.26	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-9	70
Tabel 4.27	Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X2-10	71

Tabel 4.28 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-1	72
Tabel 4.29 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-2	73
Tabel 4.30 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-3	73
Tabel 4.31 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-4	74
Tabel 4.32 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-5	75
Tabel 4.33 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan X3-6	75
Tabel 4.34 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-1	76
Tabel 4.35 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-2	77
Tabel 4.36 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-3	77
Tabel 4.37 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-4	78
Tabel 4.38 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-5	79
Tabel 4.39 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-6	79
Tabel 4.40 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-7	80
Tabel 4.41 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-8	81
Tabel 4.42 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-9	81
Tabel 4.43 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-10	82
Tabel 4.44 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-11	83
Tabel 4.45 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-12	84
Tabel 4.46 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-13	84
Tabel 4.47 Hasil Analisis Deskriptif Pertanyaan Y-14	85
Tabel 4.48 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Pelatihan	87
Tabel 4.49 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Motivasi	87
Tabel 4.50 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kompetensi	88
Tabel 4.51 Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.52 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan	89
Tabel 4.53 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	90
Tabel 4.54 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	90
Tabel 4.55 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	91
Tabel 4.56 Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	95
Tabel 4.57 Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.58 Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
Tabel 4.59 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.60 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	99
Tabel 4.61 Hasil uji t	100
Tabel 4.62 Hasil Uji F	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Grafik berdasarkan Jenis Kelamin Responden	51
Gambar 4.2 Grafik berdasarkan Umur Responden	52
Gambar 4.3 Grafik berdasarkan Pendidikan Responden	53
Gambar 4.4 Grafik berdasarkan Masa Kerja Responden	55
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas - Histogram	92
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas – <i>Normal P-P plot</i>	93
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas - <i>Scatterplot</i>	94

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Validitas	40
Rumus 3.2 Rumus Reliabilitas	41
Rumus 3.3 Rumus Regresi Linear Berganda	44
Rumus 3.4 Uji T.....	46
Rumus 3.5 Uji F	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Data Jawaban Responden
Lampiran III	Identitas Responden
Lampiran IV	Tabulasi Hasil Kuesioner
Lampiran V	Hasil Uji SPSS
Lampiran VI	Tabel r
Lampiran VII	Tabel t
Lampiran VIII	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja semakin menuntut adanya pelayanan prima kepada pelanggan dan juga semakin kompetitif dalam pengembangan manajemen organisasi modern dewasa ini. Karakteristik dunia kerja modern adalah memperlihatkan kinerja yang sesuai dengan dinamika kerja yang terus mengalami perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan sumber daya manusia yang semakin potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan handal, mandiri dan profesional. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi karyawan yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia dari karyawan tersebut, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014:7).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas (Kaswan, 2011: 2). Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Dale dalam Kaswan, 2011: 3).

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan dalam Sunyoto, 2012: 191). Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012: 191): Motivasi adalah suatu perangsangan keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Cascio dalam Sunyoto (2012: 191), mengemukakan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale dalam Sutrisno, 2015: 202). Menurut Spencer dalam Sutrisno (2015: 202), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Panin Life adalah perusahaan asuransi jiwa terkemuka yang telah melayani masyarakat Indonesia selama lebih dari 40 tahun. Merupakan bagian dari Panin *Group of Companies* yang bergerak di industri jasa keuangan. Didukung jaringan pelayanan dan pemasaran melalui agen, karyawan, serta berbagai mitra bisnis di berbagai kota besar di Indonesia, Panin Life bertumbuh dengan kepercayaan nasabahnya melalui reputasi pelayanan yang sangat baik, terutama dalam pembayaran klaim yang cepat dan terpercaya.

Dai-ichi Life merupakan perusahaan asuransi jiwa kedua terbesar di Jepang dengan total aset lebih dari USD 300 miliar. Mempunyai pengalaman lebih dari 100 tahun dalam industri asuransi jiwa dengan jaringan bisnis internasional di berbagai negara di dunia. Dai-ichi Life juga terdaftar sebagai perusahaan publik di Jepang dengan peringkat “A+” dari *Fitch* dan peringkat “A” dari *Standard & Poor's* (pemeringkatan dilakukan pada tahun 2013)

Pada tahun 2013, Panin Life dan Dai-ichi Life memasuki suatu era baru untuk membentuk *joint-venture* yang kuat dengan nama Panin Dai-ichi Life. Melalui rangkaian produk yang inovatif dan komprehensif, Panin Dai-ichi Life menyediakan berbagai pilihan program proteksi yang disesuaikan bagi kebutuhan nasabah individu maupun korporat, terutama produk asuransi jiwa, investasi, dan syariah. Panin Dai-ichi Life berkomitmen untuk menjaga pelayanannya pada standar profesionalisme dan integritas yang tinggi.

Panin Dai-ichi Life akan menjadi perusahaan jasa keuangan ritel yang terkemuka di Indonesia, yang mampu memberikan solusi inovatif yang dapat memuaskan kebutuhan nasabah, khususnya di bidang proteksi keuangan. PT

Panin Dai-ichi Life di kota Batam merupakan kantor cabang dari pusat di Jakarta. Seiring makin berkembangnya kawasan Batam, maka juga menarik banyak perusahaan asuransi jiwa lokal maupun asing yang membuka kantor cabang di kota Batam. Oleh karena itu, persaingan asuransi jiwa di kota Batam semakin tinggi.

PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam juga tidak terlepas dari permasalahan pelatihan. Pelatihan yang di terapkan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam selalu berjalan. Tetapi *trainer* atau pembicara yang membawa pelatihan tersebut masih belum memiliki dasar-dasar yang harus dimiliki oleh seorang *trainer* seperti kurang menguasai Bahasa Indonesia, teknik presentasi, interaksi kepada karyawan sehingga tidak semua karyawan menangkap apa yang disampaikan *trainer* tersebut. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pelatihan Yang Dilakukan Karyawan PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam
Dari Tahun 2012 s/d 2015

Tahun	Tanggal	Training	Pembicara	Jumlah peserta
2012	7-9 September	<i>Power start dan power speed</i>	Ronny tanoko dan Rudi	58
2013	13-15 September	<i>Multilinked dan maxilling product</i>	Thomson gozali dan Jonny	71
2014	6-8 September	<i>Medical benefit dan term product</i>	Lukas kusuma dan Hendrianto	69
2015	16-18 September	<i>Underwriting dan claim</i>	Stephanus andrian dan Haris kristanto	88

Sumber: PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam, 2016

Pelatihan yang baik memang penting terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak cukup jika tidak disertai motivasi yang tinggi. PT Panin Dai-ichi Life setiap tahun memberikan motivasi kepada karyawan berupa kontes jalan-jalan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai target. Tetapi hanya mengandalkan 2 kontes tersebut sepertinya masih kurang mendorong karyawan untuk mencapai targetnya. Karena hanya beberapa karyawan yang mencapai kontes jalan-jalan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Yang Mencapai Kontes Jalan-jalan Dari Tahun 2012 s/d 2015
PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam

Tahun	Jumlah karyawan	Tempat tujuan	Jumlah
2012	108	Thailand (Bangkok)	15
2013	103	China (Huang shan)	13
2014	111	Swiss (Jungfrau)	16
2015	116	Korea selatan (Jeju island)	16

Sumber: PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam, 2016

Sama halnya dengan kompetensi karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam yang kurang memenuhi harapan perusahaan seperti kurang mampu dalam mengatasi masalah, kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan, belum memahami standar pekerjaan yang baik dan informasi dari lapangan belum direspon dengan baik oleh para karyawan yang berada di lapangan maupun di kantor.

Setiap perusahaan asuransi jiwa sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi, begitu juga bagi PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam. Kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam boleh dikatakan kurang memuaskan karena dari ratusan karyawan hanya ada beberapa yang mencapai *Club & Award* setiap tahun.

Pencapaian *Club & Award* PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam dikategorikan menjadi *Achiever club* yaitu pencapaian prestasi terendah dengan omset Rp. 250.000.000 dalam setahun. *Star club* yaitu pencapaian prestasi menengah dengan omset Rp. 500.000.000 dalam setahun dan *Super star club* yaitu pencapaian prestasi tertinggi dengan omset Rp. 750.000.000 dalam setahun. Jumlah pencapaian *Club & Award* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Yang Mencapai *Club & Award* Dari Tahun 2012 s/d 2015
PT Panin Dai-ichi Life Di Kota Batam

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Club & Award</i>			Jumlah
		<i>Achiever Club</i>	<i>Star Club</i>	<i>Super Star Club</i>	
2012	108	4	4	5	13
2013	103	3	5	4	12
2014	111	6	6	4	16
2015	116	7	4	4	15

Sumber: PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam, 2016

Dari tabel diatas bisa dikatakan kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam masih jauh dari target yang dipasangkan perusahaan. PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam memasang target setiap tahun 50% dari jumlah karyawan bisa mencapai *Club & Award* dan kontes jalan-jalan, tetapi dari tabel diatas dapat dikatakan masih jauh dari target yang diharapkan perusahaan.

Untuk itu maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian perbandingan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi dan kompetensi dari pimpinan. Mengangkat topik dengan judul: “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PANIN DAI-ICHI LIFE DI KOTA BATAM”

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Adanya indikasi yang mewujudkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang masih minimal yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Adanya indikasi pemberian motivasi belum dilakukan secara optimal sehingga mungkin dapat menurunkan kinerja karyawan.
- c. Adanya indikasi bahwa kompetensi di perusahaan masih minimal sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Adanya indikasi bahwa kinerja karyawan masih dibawah standard yang diharapkan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada keterbatasan waktu dan ruang kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah dan penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan berikut:

1. Pelatihan pada PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
2. Pelaksanaan motivasi kerja pada PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
3. Kompetensi pada PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
4. Kinerja karyawan pada PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa pelatihan, motivasi dan kompetensi merupakan faktor yang penting untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Untuk sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditawar lagi.

Berdasarkan hal tersebut di atas untuk mengetahui lebih lanjut tentang pelatihan, motivasi dan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam ?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam ?
- d. Apakah pelatihan, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Panin dai-ichi Life di kota Batam.

- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Panin dai-ichi Life di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang mengenai pelatihan, motivasi, kompetensi serta kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan memberikan wawasan berpikir sehingga dapat mengaplikasikan konsep dan teori yang di dapat ke dalam kehidupan praktis.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, kompetensi serta kinerja karyawan.

- c. Bagi Karyawan

Memberikan gambaran pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan agar mereka dapat terus meningkatkan motivasi agar terciptanya prestasi yang baik dan unggul bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

Berikut adalah teori-teori tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini, yaitu:

2.1.1 Konsep Pelatihan

2.1.1.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas (Kaswan, 2011: 2). Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Dale dalam Kaswan, 2011: 3).

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri, organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja (Sunyoto, 2012: 137).

Menurut Bernadian dan Rusell dalam Sunyoto (2012: 137) mengatakan pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora dalam Sinambela, 2012: 209).

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan

Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja (Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto, 2012: 140)

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan.
3. Mengurangi waktu belajar.
4. Memecahkan permasalahan operasional.
5. Promosi karyawan.
6. Orientasi karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

2.1.1.3 Manfaat Pelatihan

Di samping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja, antara lain (Sunarto dan Sahedhy dalam Sunyoto, 2012: 141)

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.

2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.1.4 Indikator Pelatihan

Terdapat enam indikator yang digunakan dalam variabel pelatihan yaitu (Veithzal dalam Lagale, dkk, 2014: 939)

1. Pelatih
2. Peserta
3. Materi Pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Lingkungan Perusahaan
6. Fasilitas Pelatihan

2.1.2 Konsep Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Menurut Heller dalam Wibowo (2015: 322), menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2015:322).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2015: 111).

Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, 322), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2012: 13), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasinya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memotivasi gairah kerja bagi para karyawan.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain (Sunyoto, 2012: 17):

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Ardana dalam Tuage, dkk (2014: 366), menyatakan indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.3 Konsep Kompetensi

2.1.3.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2015: 271).

Menurut Spencer dalam Wibowo (2015: 272), menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2015: 273).

2.1.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2015: 273), terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell dalam Wibowo (2015: 283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak

pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui

setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai-berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Posuma (2014: 650) Variabel kompetensi diukur menggunakan indikator:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

2.1.4 Konsep Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2015: 2).

Menurut Colquitt, dkk dalam Wibowo (2015: 2), mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, dkk dalam Wibowo, 2015: 2).

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2015: 3).

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2015: 84), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.4.3 Klasifikasi Kinerja Karyawan

Didalam Wibowo (2015:159) kinerja karyawan dapat diklasifikasikan dengan ukuran sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat perunit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan dan bahkan orang.

6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hersey, dkk dalam Wibowo (2015: 86), terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintentif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah peneliti-peneliti terdahulu yang variabel-variabelnya ada kaitan dengan variabel yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

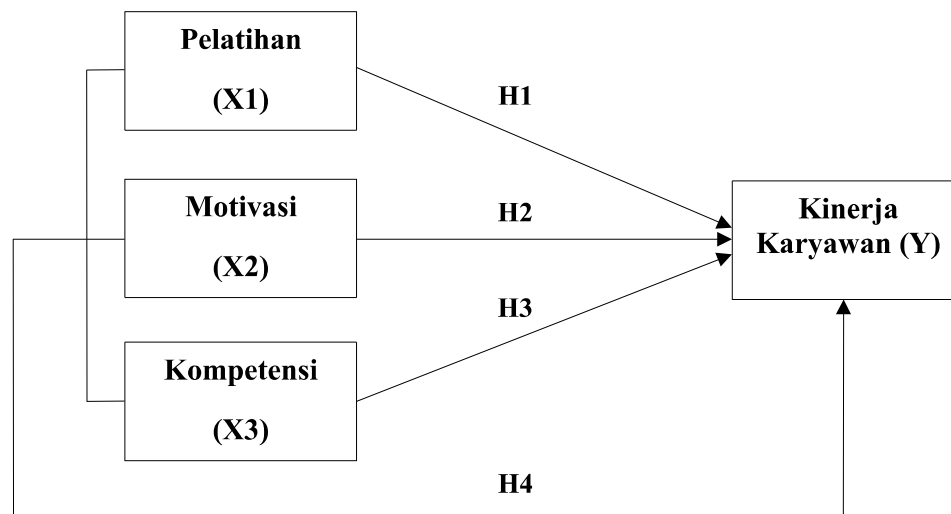
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Kapahang, Kojo dan Uhing (2014)	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	X ₁ : Pendidikan X ₂ : Pengalaman Kerja X ₃ : Kompetensi Y: Kinerja Karyawan	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
2	Tuage, Tewel dan Uhing (2014)	Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Pelatihan X ₃ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
3	Gijoh (2013)	Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Hotel Sintesa Peninsua Manado	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kompetensi X ₃ : Budaya Kerja Y: Kepuasan Kerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
4	Desmahadiyanti, Hubeis dan Sunarti (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta	X ₁ : Motivasi X ₂ : Pelatihan Y: Kinerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan
5	Wibowo dan Patriansyah (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Bekasi	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Motivasi Y: Kinerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan
6	Wahyuningsih, Muis dan Sudirman (2013)	Pengaruh Motivasi, Displin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	X ₁ : Motivasi X ₂ : Displin X ₃ : Kompetensi Y: Kinerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
7	Sahangggamu dan Mandey (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	X ₁ : Pelatihan Kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Displin Kerja Y: Kinerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
8	Posuma (2013)	Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado	X ₁ : Kompetensi X ₂ : Kompensasi X ₃ : Kepemimpinan Y: Kinerja	X ₁ → Y +/Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Tidak Signifikan

9 Lanjutan	Lagale, Mekel dan L. Sepang (2014)	Pelatihan, Displin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT PLN (Persero) Area Manado	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Displin Kerja X ₃ : Kualitas Kerja Y: Prestasi Kerja	X ₁ → Y -/Tidak Signifikan X ₂ → Y +/Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan
10	Munparidi (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Pelatihan X ₄ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	X ₁ → Y +/Tidak Signifikan X ₂ → Y -/Tidak Signifikan X ₃ → Y +/Signifikan X ₄ → Y +/Signifikan

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang ada, maka kerangka model penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Peneliti, 2016

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka fikir yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, motivasi, dan kompetensi.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
- H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.
- H4: Pelatihan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran, dan penganalisisan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasikan sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting (Babie dalam Erlina, 2011: 73). Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Suatu desain penelitian yang menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penelitian yang dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Krathwohl dalam Erlina, 2011: 73).

Ada beberapa hal yang harus diidentifikasi oleh peneliti dalam merancang desain penelitian. Desain penelitian dapat dikelompokkan dengan memakai sekurang-kurangnya beberapa perspektif yang berbeda (Mason & Willian dalam Erlina, 2011: 74):

1. Tujuan penelitian
2. Tipe hubungan antar variabel
3. Setting atau lingkungan penelitian
4. Unit analisis
5. Pengukuran konstruk
6. Metode pengumpulan data

7. Pengendalian variabel oleh peneliti
8. Dimensi waktu
9. Ruang lingkup topik bahasan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Dalam penelitian ini, umumnya hubungan sebab akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (Sanusi, 2011: 13).

3.2 Operasional Variabel

Menurut Erlina (2011: 36) variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat dalam waktu yang sama untuk orang atau obyek yang berbeda.

Menurut Priyatno (2008: 9) variabel adalah suatu yang beragam atau bervariasi. Variabel dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.
2. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri.

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel terikat/variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011; 50). Variabel ini sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel tidak bebas, variabel output, kriteria atau konsekuen, dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel ini dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat atau variabel tak bebas ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel sebab atau variabel bebas. Jadi variabel dependen adalah konsekuensi dari variabel independen (Erlina, 2011: 36). Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Variabel Independen

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Menurut Erlina (2011: 37) variabel independen sering juga disebut dengan variabel bebas, variabel stimulus, dan prediktor. Variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen, atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel tak bebas (*variable dependen*) dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel dependen lainnya. Variabel independen yang dimaksud pada penelitian ini adalah pelatihan (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3).

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatih 2. Peserta 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Lingkungan Perusahaan 6. Fasilitas Pelatihan 	<i>Likert</i>
Motivasi (X2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	<i>Likert</i>
Kompetensi (X3)	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2016)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ridwan dan Kuncoro dalam Erlina, 2011: 80). Menurut Sanusi (2011: 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat sebuah kesimpulan.

Populasi adalah totalitas objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan dan benda yang mempunyai kesamaan sifat. Populasi merupakan kelompok besar yang menjadi objek penelitian (Musfiqon, 2012: 89). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam sebanyak 116 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Erlina (2011: 81) sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Hasil penelitian yang menggunakan menggunakan sampel, maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Oleh sebab itu, sampel yang diambil harus benar-benar representatif atau mewakili, jika sampel kurang representatif, akan mengakibatkan nilai yang dihitung dari sampel tidak cukup tepat untuk menduga nilai populasi sesungguhnya.

Menurut Sanusi (2011: 87), satuan sampling adalah sesuatu yang dijadikan kesatuan yang akan dipilih. Satuan sampling (*sampling unit*) dapat berupa individu yang berdiri sendiri atau kumpulan individu. Nilai yang di peroleh dari

perhitungan populasi disebut parameter, sedangkan nilai yang diperoleh perhitungan sampel disebut statistik. Yang tidak lain merupakan penaksiran (*esminator*) dari parameter.

Sampel dapat dikatakan baik apabila sampel tersebut memenuhi dua kriteria yaitu presisi dan akurat. Sampel yang diharapkan memiliki presisi yang tinggi yaitu sampel yang mempunyai tingkat kesalahan pengambilan sampel yang rendah. Kesalahan pengambilan sampel (*sampling error*) adalah seberapa jauh sampel berbeda dari yang dijelaskan oleh populasinya. Presisi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah sampel. Semakin besar sampel, maka semakin kecil kesalahan standar estimasinya (Erlina, 2011: 82).

Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam adalah 116 karyawan maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus maka jumlah sampel penelitian adalah 116 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Menurut Musfiqon (2012: 115) data primer adalah data yang terkait langsung dengan masalah penelitian dan dijadikan bahan analisis serta penarikan kesimpulan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang

dapat dilakukan diantaranya *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012: 137).

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2012: 142).

c. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data,

observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*. dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur (Sugiyono, 2012: 145).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan terkumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Menurut Musfiqon (2012: 115) data sekunder adalah data yang terkait tidak langsung dengan masalah penelitian dan tidak dijadikan acuan utama dalam analisis dan penarikan kesimpulan penelitian. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari teknik dokumentasi yakni diperoleh dari buku, jurnal, makalah, dokumen, laporan penelitian dan karya ilmiah sejenisnya serta sumber dari media *internet*.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sanusi (2011: 59) skala *Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-

indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala *Likert* menggunakan 5 skor dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012: 94)

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Priyatno (2008, 10), analisa data adalah proses mengolah data dan penginterpretasian hasil pengolahan data. Jenis-jenis analisis adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan tidaknya metode statistik yang akan dipilih paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian (Sanusi, 2011: 115).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Priyatno (2008, 10), analisis deskriptif adalah analisis yang menekankan pada pembahasan data-data dan subjek penelitian dengan menyajikan data-data secara sistematis dan tidak menyimpulkan hasil penelitian. Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data

tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi (Wibowo, 2012: 24).

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) Versi 20. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. Menurut Sanusi (2011: 76)

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Priyatno (2010: 90) Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item

dengan skor total item. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Menurut Azwar dalam Priyatno (2010: 90) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tetapi bila jumlah item belum mencukupi kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)(Priyatno, 2010: 90).

Pada program SPSS teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1 Rumus Validitas
(Bivariate Pearson)**

Sumber: Priyatno, 2010: 91

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor *item*

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2010: 97). Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha* adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.2 Rumus Reliabilitas
(Cronbach's Alpha)**

Sumber: Priyatno, 2010: 98

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyanto (2010: 98), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo (2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu

kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga.

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov_Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$, atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$, (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012: 87).

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji disebut *variance inflation factor* (VIF) (Wibowo, 2012: 87).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan

model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011: 134), regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya 1 menjadi 2 atau lebih variabel bebas.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010: 61).

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: Priyatno (2010: 61)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

$X_1 X_2 \dots X_n$ = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1 X_2 \dots X_n = 0$)

$b_1 b_2 \dots b_n$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X). Koefisien R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Sedangkan koefisien r menjelaskan keeratan hubungan linear di antara 2 variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011: 136).

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut Wibowo (2012: 125), pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nul.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2010: 68).

Rumusnya adalah:

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

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010: 67).

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Rumusan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

2. Menentukan F hitung

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: Priyatno (2010: 67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel independen

3. Menentukan F tabel

F tabel dicari dengan :

- a. Df_1 = jumlah variabel -1
- b. Df_2 = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah kasus, nk adalah jumlah variabel independen

4. Kriteria pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $f_{hitung} < f_{table}$ atau signifikan $> 0,05$

H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $f_{hitung} > f_{table}$ atau signifikan $< 0,05$

3.6 Lokasi dan Jadwal penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Panin Dai-ichi Life di kota Batam, Komplek Bumi Riau Makmur Blok B No. 4, Sungai Panas - Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai September 2016 sampai bulan Januari 2017 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2016											2017		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penyusunan Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Bimbingan Penelitian														
Penyelesaian Skripsi														

Sumber: Peneliti, 2016