

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHANA GALANG JAYA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Yusnia Dwi Suhaemi
140910263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHANA GALANG JAYA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Yusnia Dwi Suhaemi
140910263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : YUSNIA DWI SUHAEMI
NPM/NIP : 140910263
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 Bahana Galang Jaya Batam

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

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

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

Batam, 04 Agustus 2018


Yusnia Dwi Suhaemi
140910263

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHANA GALANG JAYA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Yusnia Dwi Suhaemi
140910263**

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

Batam, 04 Agustus 2018



**(Mauli Siagian, S.Kom., M.Si)
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam, dan pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 118 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam. Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F sebesar 203,375 lebih besar dari f tabel sebesar 3,08 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel pelatihan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT Bahana Galang Jaya Batam, the influence of job training on employee performance of PT Bahana Galang Jaya Batam, and the influence of motivation and job training on employee performance at PT Bahana Galang Jaya Batam. The sampling technique used is saturated sampling with data collection methods through questionnaires distribution. The samples used in this study are 118 respondents who are all employees of PT Bahana Galang Jaya Batam. The data that has been collected in this study is analyzed by multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 20. The results in this study indicate that from the results of t test is known that for independent variables is the motivation significantly influence the performance employees and job training significantly influence employee performance. F test results of 203,375 is greater than f table of 3,08 with a significant value of 0.000 smaller than the value of α 0.05 indicates that the variables of motivation and job training variables together - affect the employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke-hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karuniaNya-lah, penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan baik dan tepat waktu dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan, terutama disebabkan oleh kurangnya ilmu pengetahuan yang menunjang. Namun, berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan cukup baik. Karena itu, sudah sepantasnya jika penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen dan sekaligus pembimbing skripsi penulis yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen – dosen pengajar beserta staff dan civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak informasi dan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak Harry Ferry Manik, S.E, M.M. dan Ibu Vivin Nurdityati, S.E., selaku pemilik dan pimpinan PT Bahana Galang Jaya yang telah memberikan izin penelitian.
6. Seluruh staf karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam yang telah banyak membantu selama proses penelitian ini diadakan.
7. Ibu Sumaiyah dan Bapak Suhaemi selaku orang tua penulis yang sangat dicintai, yang telah memberikan semangat dan doa untuk keberhasilan skripsi ini.
8. Seluruh teman – teman peminatan manajemen bisnis, khususnya untuk Dina Meylinda, S.M. dalam semangat dan belajar bersama selama masa kuliah.
9. Pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis sadar, sebagai seorang mahasiswa yang masih dalam proses pembelajaran, pembuatan makalah ini masih banyak kekurangannya. Dalam makalah ini mungkin ada kesalahan yang tersilap dalam penulisan mohon harap dimaklumkan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat positif, guna pembuatan makalah yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Batam, 04 Agustus 2018

Yusnia Dwi Suhaemi

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Konsep Teoritis.....	12
2.1.1 Motivasi	12
2.1.2 Pelatihan	19
2.1.3 Kinerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Berpikir	33
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Bebas (Independen)	35
3.2.2 Variabel Terikat (Dependen)	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	39
3.4 Sumber Data	40
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	40
3.6 Metode Analisis Data	41
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.6.2 Uji Kualitas Data	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.6.5 Pengujian Hipotesis	46
3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.7 Lokasi Penelitian	47

3.8	Jadwal Penelitian	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1	Profil Responden	49
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Analisis Deskriptif	52
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	65
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	74
4.2.6	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.3	Pembahasan	76
4.3.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam	77
4.3.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
4.3.3	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Simpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram.....	71
Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi.....	52
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	53
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X2)	57
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Realibilitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik t.....	74
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik F.....	75
Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi Product Moment.....	43
Rumus 3.2 Cronbach Alpha	44
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	45
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	PENDUKUNG PENELITIAN
Lampiran II	DAFTAR RIWAYAT HIDUP LAMPIRAN
Lampiran III	SURAT KETERANGAN PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan kondisi perekonomian ditunjukkan dengan banyaknya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena banyaknya jumlah perusahaan yang sedang berkembang. Persaingan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya yang kuat dan dapat diandalkan. Dari berbagai sumber daya yang ada bagi perusahaan itu sendiri, sumber daya yang sangat mempengaruhi perkembangan kehidupan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat vital.

Secanggih apapun mesin - mesin yang dimiliki oleh perusahaan pasti membutuhkan manusia untuk mengoperasikan mesin tersebut. Jika mesin tersebut rusak perusahaan juga membutuhkan manusia untuk memperbaiki mesin tersebut. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri lagi peran sumber daya manusia menjadi pusat utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Santoso, 2017: 249).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem manajemen di sebuah perusahaan tersebut dapat memenuhi keinginan karyawannya dan membuat karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga diperoleh hasil kinerja yang maksimal untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dapat memberikan dorongan yang positif melalui pemberian motivasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika menginginkan setiap karyawan memberikan seluruh kemampuan mereka terhadap perusahaan. Kurangnya motivasi untuk karyawan akan menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak baik. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Motivasi diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Imanuel Dwi Santoso, 2017: 2). Pernyataan ini diperkuat oleh (Santoso, 2017: 269) yang menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan dengan karyawan lainnya untuk mendorong

karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain motivasi yang menjadi pengaruh dalam tingkat kinerja karyawan, pelaksanaan program - program pelatihan juga menjadi permasalahan dalam setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawannya.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memiliki karyawan yang semakin terampil dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam penerimaan karyawan baru perusahaan biasanya memberikan waktu untuk mempelajari pekerjaan mereka masing - masing dengan cara memberikan pelatihan cara mengerjakan tugas - tugas mereka. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan (Purwanto, 2017: 62). Melalui kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan dilaksanakannya program - program pelatihan ini kepada karyawan sesuai dengan bidang tugas mereka maka, para karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dan sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta menjadi beban bagi perusahaan karena kurangnya program - program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka, tujuan perusahaan tidak akan terwujud dan perusahaan akan mengalami penurunan produktivitasnya. Dengan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Penelitian ini didukung oleh (Rugian, Saerang, & Lengkong, 2017: 496) yang menyatakan adanya kemampuan yang ditingkatkan melalui setiap program

pelatihan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan di organisasi atau perusahaan merupakan penyebab pelatihan kerja menjadi salah satu variabel yang memberikan pengaruh positif terhadap perubahan kinerja karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam hal kualitas sumber daya manusia agar dapat diakui kehebatannya menjadi perusahaan yang maju. Perusahaan harus mengupayakan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan ini bisa diwujudkan dengan pemberian hak - hak karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada dari pemerintah setempat. Selain itu, ada hal lain yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu dengan memotivasi para karyawan agar mendapat dorongan agar terus meningkatkan kinerjanya serta membuat mereka mengerahkan kemampuan dan keahlian mereka untuk perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian motivasi dan pelatihan bagi para karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka perusahaan harus memperhatikan motivasi dan program pelatihan kerja karyawan agar karyawan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari - hari. Jika motivasi dan pelatihan kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peneliti bermaksud akan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya di Kota Batam.

PT Bahana Galang Jaya Batam adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa untuk perusahaan-perusahaan galangan kapal internasional yang menyediakan segala kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan galangan kapal tersebut. Adapun jasa yang ada di PT Bahana Galang Jaya Batam ini adalah penyalur tenaga kerja, *rental equipment*, *rental yard*, *food provision*, *tugs* dan *workboats charter*. Kinerja karyawan di PT Bahana Galang Jaya Batam sangat menurun disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan untuk bawahan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak merata, dan timbulnya kecemburuan sosial karyawan terhadap karyawan lainnya yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja para karyawan dan hal ini akan berdampak pada turunnya tingkat kinerja karyawannya.

Beberapa pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati, hal ini berdampak pada banyaknya keluhan dari para klien dikarenakan tingkat kinerja yang rendah. Pada PT Bahana Galang Jaya Batam, karyawan yang ditempatkan bekerja di lokasi PT Idros Services (salah satu klien

PT Bahana Galang Jaya Batam) yang mengerjakan salah satu project kapal “JFJ De Nul” ditargetkan selesai pada tanggal 27 November 2017 tetapi, pada kenyataannya selesai 3 hari setelahnya yaitu tanggal 30 November 2017. Permasalahan ini membuat perusahaan mendapatkan keluhan dari kliennya dan permasalahan ini menjadikan citra buruk bagi PT Bahana Galang Jaya Batam.

Dalam kurun waktu sebulan ada tiga permasalahan yang dilakukan oleh karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam. Permasalahan pertama adalah pelanggaran yang dilakukan oleh *security yard* yang sering datang tidak tepat waktu serta, sering sekali melawan kepala bagian *security yard*. Permasalahan kedua yaitu pelanggaran yang dilakukan oleh kapten kapal yang tidak bisa bekerja sama dengan *engginer* kapal dalam satu tim. Permasalahan ketiga yang dilakukan oleh bagian HRD yang juga kurang dalam hal kerja sama tim. Dari ketiga permasalahan diatas kurangnya interaksi karyawan dengan pimpinan mengakibatkan beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika saja kegiatan *briefing* pagi sering dilakukan akan menjadi tempat interaksi seorang pimpinan dengan karyawannya berupa pemberian motivasi yang dapat memberikan mereka dorongan dan semangat agar dapat menyelesaikan segala kendala yang biasa terjadi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka.

Permasalahan lainnya yang dirasakan karyawan adalah pelatihan yang jarang diadakan di PT Bahana Galang Jaya Batam. Dalam pelatihan ini terdapat permasalahan yaitu karyawan baru cenderung dibimbing oleh teman sekerjanya yang masa kerjanya masih terbilang cukup muda. Seharusnya yang membimbing

karyawan baru ini adalah orang yang benar - benar paham dengan pekerjaan tersebut, juga permasalahan pada pimpinan yang selalu saja memberikan tugas tanpa memberitahukan terlebih dahulu bagaimana cara mengerjakannya. Seorang karyawan pada bagian departemen *accounting* baru saja bergabung dalam timnya dan langsung diberikan pekerjaan oleh atasannya tanpa tau apa yang harus dilakukannya terlebih dahulu karena tidak adanya pelatihan yang diberikan oleh pimpinan dan hal ini membuat pekerjaannya jadi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pelatihan PT Bahana Galang Jaya Batam akan diadakan jika ada permintaan dari pihak klien. Pelatihan tersebut baru saja dilaksanakan atas permintaan pihak dari PT Van Oord Batam (klien PT Bahana Galang Jaya Batam) yaitu: program pelatihan BFF (*Basic Fire Fighting*) dan BFA (*Basic First Aid*) yang baru saja diadakan tanggal 26-27 Februari 2018 dan diikuti oleh 8 orang karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam yang bekerja dilokasi PT Van Oord Batam.

Pelatihan yang tidak merata juga merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam menurun. Ini bisa dilihat dari pelatihan yang di adakan oleh PT Bahana Galang Jaya Batam hanya pimpinan yang diperbolehkan untuk mengikuti program pelatihan tersebut. Untuk karyawan lain tidak ada kesempatan agar bisa mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan.

Perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan memiliki banyak cara seperti pemberian motivasi dan pelatihan kerja untuk setiap karyawan. Hal ini sangat penting untuk diingat oleh perusahaan karena untuk bisa meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk

menyelesaikan segala tugas pekerjaan mereka masing - masing. Jika kinerja karyawan masih saja rendah, maka besar kemungkinan yang akan terjadi adalah klien - klien yang bekerja sama akan memutuskan perjanjian kerja karena merasa tidak puas dengan hasil kinerja yang diperoleh dari para karyawan perusahaan tersebut.

Penulis tertarik untuk meneliti mengenai motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Bahana Galang Jaya Batam, karena melihat fenomena disekitarnya dimana terdapat karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini dilihat dari proses pekerjaannya yang banyak melewati batas waktu tertentu yang diminta oleh perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahana Galang Jaya Batam"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Beberapa pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati, hal ini berdampak pada banyaknya keluhan dari para klien dikarenakan tingkat kinerja yang rendah.
2. Minimnya interaksi antara karyawan dengan pimpinan terutama dalam hal pemberian motivasi mengakibatkan beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. Kurangnya keterbukaan pimpinan terhadap karyawan dilihat dari jaranganya pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

4. Kurangnya kesadaran pimpinan untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan baru dan lama guna menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak merata dikarenakan yang dapat mengikuti pelatihan - pelatihan diluar hanyalah orang - orang tertentu bahkan orang yang sudah beberapa kali mengikuti pelatihan tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, dan pembahasan penelitian ini tidak membias kemana - mana sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Bahana Galang Jaya Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa dan mahasiswi di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan PT Bahana Galang Jaya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang. Khususnya untuk lebih memperhatikan program pelatihan karyawan yang bisa diadakan oleh perusahaan dan agar lebih

memotivasi karyawannya untuk memperoleh hasil kinerja mereka yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan peneliti yang akan berguna dalam dunia kerja.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembaca mengenai pentingnya motivasi dan pelatihan kerja pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Manusia membutuhkan dorongan positif yang dapat membangkitkan semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan ataupun melakukan hal lainnya. Dorongan positif ini biasa kita sebut sebagai motivasi. Untuk dapat memiliki karyawan yang mempunyai semangat jiwa yang tinggi dalam bekerja pimpinan harus dapat memotivasi para karyawannya agar mengerahkan seluruh kemampuan dan berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Telenggen, Saerang, & Lengkong, 2017: 3634). Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar tanpa adanya paksaan. Menurut (Arifin, Yusuf, & Hakim, 2017: 45) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

Motivasi menurut (I. D. Santoso & Sitohang, 2017: 3) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak secara internal maupun eksternal yang hasilnya dapat positif atau negatif.

Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Fahmi, 2016: 87) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan sedangkan menurut (A. B. Santoso, 2017: 255) motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut (Riniwati, 2016: 193-194) definisi motivasi sangat beragam, namun jika dianalisis dari beberapa definisi tersebut ada 2 hal yang mendasari yaitu adanya dorongan dan upaya mencapai tujuan. Definisi motivasi dari beberapa penulis sebagai berikut:

1. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan adalah motivasi.
2. Motivasi adalah keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan.
3. Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Oleh karena itu ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan.

4. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.
5. Motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja.

2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (A. B. Santoso, 2017: 258-260) memberikan penjelasan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berasal dari karyawan. Faktor intrinsik yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri. Mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib dan mencari rezeki, akan diakui sebagai orang yang terhormat dan pengakuan ini tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal – hal berikut ini antara lain: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun dorongan kadar kemampuan bekerja itu berbeda – beda untuk

setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam bekerja terdapat: hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor ekstrinsik juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstrinsik itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini akan menguasai liku – liku pekerjaan dan penuh dengan sifat – sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan. Sebaliknya, orang – orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan pada mereka.

5. Status dan bertanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan. Jadi, status dan kedudukan

merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari – hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut (Budiyono & Wahyuati, 2017: 5) mengungkapkan yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:

1. *Achievement* (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier pada perusahaan.
3. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah – langkah kerja.
4. *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari koperasi bahwa ia adalah orang, berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (A. B. Santoso, 2017: 260) antara lain:

1. *Match*

Karyawan memiliki suatu tugas yang sejalan dengan minat dan kebutuhan maka karyawan akan lebih semangat dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. *Return*

Karyawan menimbang ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, tunjangan.

3. *Expectation*

Karyawan mempertimbangkan sejauh mana lingkungan kerja dalam memperlancar dalam menyelesaikan tugas. Motivasi berprestasi pegawai akan terlibat dari usaha – usahanya dalam mengemban tugas dan berupaya memberikan yang terbaik, serta berusaha secara maksimal.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Didalam sebuah perusahaan untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi harus memiliki karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi pula. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dengan diadakannya pelatihan bagi karyawan dari perusahaan tersebut. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk memiliki tenaga kerja dengan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Tendean, Mandey, & Nelwan, 2017: 2412). Pelatihan sendiri memiliki beragam pengertian dan salah satunya

menurut Departemen Pendidikan Nasional (Sinambela, 2016: 169) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten.

Menurut (Rugian, Saerang, & Lengkong, 2017: 489) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut (Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018: 343) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Metode Pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat digunakan organisasi/ perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan menurut (Purwanto, 2017: 63) antara lain:

1. Belajar secara informal

Perusahaan tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survei dari *American society for training and development* memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal termasuk melaksanakan pekerjaan sehari – hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

2. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti menggunakan video, power point, dan kaset video dapat sangat efektif dan telah luas digunakan. Audiovisual biayanya lebih mahal daripada pengajaran konvensional, tetapi memiliki beberapa keuntungan. Audiovisual lebih cenderung menjadi lebih menarik.

3. Pelatihan dengan menggunakan simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan di ruang depan) adalah sebuah metode dimana orang - orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih diluar pekerjaan. Pelatihan simulasi juga dapat dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Berperan dalam Pelatihan

Dalam pelaksanaan untuk meningkatkan mutu kemampuan serta keahlian dibutuhkan cara – cara yang sangat tepat. Pelatihan yang sesuai akan mempengaruhi hasil pengembangan dalam hal peningkatan mutu dan standar. Untuk bisa mengetahui dampak dari pelatihan secara menyeluruh terhadap hasil penampilan atau *performance* perlu diketahui ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan:

1. *Reaction*

Upaya yang dilakukan untuk mengetahui aksi reaksi ini dalam bentuk opini para peserta mengenai kegiatan program pelatihan. Upaya ini dilakukan untuk mencari informasi tingkat kepuasan para peserta kegiatan.

2. *Learning*

Faktor pembelajaran untuk mencari informasi sejauh mana para peserta pelatihan menguasai rancangan, keahlian serta manfaat selama kegiatan berlangsung.

3. *Behaviors*

Sifat serta *attitude* dari para peserta, pada saat mengikuti pelatihan mulai dari saat pembukaan sampai dengan saat berakhirnya pelatihan dapat dilihat dengan perubahan para peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan.

4. *Organizational result*

Mengumpulkan informasi bertujuan untuk menguji efek pelatihan terhadap suatu kelompok kerja atau organisasi secara menyeluruh.

5. *Cost effectivity*

Digunakan untuk mengetahui kisaran biaya yang digunakan pada program pelatihan.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator – indikator kebutuhan akan pelatihan menurut (Purwanto, 2017: 63) antara lain:

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan *labour turn over*

2. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi meningkat
3. Banyak terjadi keluhan karyawan
4. Terjadinya kemacetan produksi
5. Tingkat pemborosan yang tinggi
6. Penggunaan tenaga ahli/ staf yang berlebihan
7. Supervisi yang tidak efektif
8. Banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu

Menurut (Wardani & Suhermin, 2017: 4) indikator pelatihan kerja, yaitu:

1. Kualitas materi pelatihan
2. Kualitas metode pelatihan
3. Kualitas instruktur pelatihan
4. Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan
5. Kualitas pelatihan

Menurut (Siagian & Sitohang, 2017: 11) indikator pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yang diukur melalui: kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah, fleksibel konsep, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, dan arah hidupnya mantap dan mandiri.
2. Keterampilan, yang diukur melalui: menjalankan tugas dan mengadakan variasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Ada banyak pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama yang mempunyai keahlian dalam bidangnya masing – masing. Setiap pengertian pasti memiliki kekurangan dan kelebihan masing – masing, dalam pengertian itu ada yang cocok bagi suatu perusahaan dan ada pula yang tidak cocok. Adapun pengertian kinerja menurut (Fatimah, 2016: 16) merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh anggota organisasi atau perusahaan dalam rangka pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padanya.

Menurut (Santoso & Sitohang, 2017: 4) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut (Fahmi, 2016: 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (A. B. Santoso, 2017: 262) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut (Rugian et al., 2017: 489) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja

Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Budiyono & Wahyuati, 2017: 7) antara lain:

1. Faktor individu

Secara psikologi, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut (Siagian & Sitohang, 2017: 8-9) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor – faktor dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu faktor – faktor yang diperoleh misalnya profesionalisme, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor – faktor internal tersebut makin rendah pula kinerja.

2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Menurut penelitian penggunaan robot akan meningkatkan produktivitas karyawan 14 sampai 30 kali lipat. Faktor internal organisasi lainnya adalah strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dari profesionalisme.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan, meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan. Jika inflasi tidak

diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan turun.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard dan Jhonson dalam (A. B. Santoso, 2017: 264-265) terdapat tujuh indikator kinerja:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

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 faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Indikator kinerja karyawan menurut (Wardani & Suhermin, 2017: 4), sebagai berikut:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu
2. Kemampuan dalam mengambil inisiatif
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Kerjasama dengan rekan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian (Siagian & Sitohang, 2017) membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif dan alat analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Budiyono & Wahyuati, 2017) membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT MNC Sky Vision dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Adapun teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik gaya kepemimpinan yang diterapkan guna membangun motivasi karyawan dalam bekerja, serta seberapa baik insentif yang diberikan perusahaan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 78,0% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian juga menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Rugian et al., 2017) membahas tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan – keluarga terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank BTPN Tbk cabang utama Manado). Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif dan data dianalisis menggunakan metode analisis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN Tbk cabang utama Manado dan hanya disiplin kerja, motivasi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap kinerja karyawan di bank ini.

Penelitian (Purwanto, 2017) membahas tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Dharmas Indonesia. Jenis Penelitian yang digunakan adalah *conclusive research* yaitu menjawab suatu permasalahan yang memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian secara simultan variabel pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (A. B. Santoso, 2017) membahas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) cabang Pamulang. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel dependen hal itu konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$, kontribusi pengaruhnya sebesar 49,2%. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh probability F-statistic $< 0,05$ dengan demikian H1 diterima.

Peneliti (Mangkunegara & Waris, 2015: 1240) membahas tentang *effect of training, competence, and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida.

Peneliti (Selvarajan, Singh, & Solansky, 2018: 142) membahas tentang *performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: a study of US and Mexico employees*. Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori LMX dan perspektif lintas budaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja, pertukaran anggota kepemimpinan, dan motivasi berhubungan positif untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

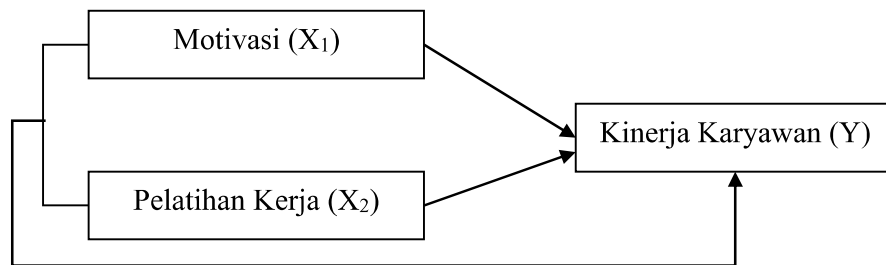
Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(Siagian & Sitohang, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank UOB	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Budiyono & Wahyuni, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT MNC Sky Vision	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Rugianto et al., 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado)	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, pelatihan, kualitas kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN Tbk Cabang utama Manado dan hanya disiplin kerja, motivasi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh secara khusus terhadap kinerja karyawan di bank ini.
(Purwaningrum, 2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<i>Conclusive research</i> yaitu memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan	Pelatihan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai universitas

		deskriptif kuantitatif	dharmas indonesia.
(A. B. Santoso , 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)	Deskriptif, analisis regresi, determinasi, Dan pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
(Mangkunegara & Waris, 2015)	<i>effect of training, competence, and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrida)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida.
(Selvarajan et al., 2018)	<i>performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: a study of US and Mexico employees.</i>	Teori LMX dan perspektif lintas budaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja, pertukaran anggota kepemimpinan, dan motivasi berhubungan positif untuk meningkatkan kinerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini diambil dari teori - teori yang dikutip dibawah dengan penjelasan variabel dependen Motivasi (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bahana Galang Jaya Batam.

Gambar 2.0.1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis ini diperkirakan dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi, pelatihan kerja dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik beberapa hipotesis dalam penelitian ini, antara lain:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.

H₂: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.

H₃: Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada dasarnya merupakan sebuah rencana sistematis yang prosedural yang menjadi panduan dan penuntut bagi peneliti dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan peneliti secara valid, objektif, akurat, dan ekonomis (Echdar, 2017: 198). Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Menurut (Sanusi, 2012: 14) desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab – akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab – akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung) (Sanusi, 2012: 14).

Untuk metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan merumuskan hipotesis dan dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian ini meliputi dua variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Echdar, 2017: 212). Operasional variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur (Zulganef, 2013: 84). Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Variabel motivasi sebagai (X_1) dan variabel pelatihan kerja sebagai (X_2) merupakan variabel independen atau bebas, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai (Y) merupakan variabel dependen atau terikat.

3.2.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel ini diasumsikan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel yang lainnya (Echdar, 2017: 217). Variabel bebas dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: motivasi sebagai variabel pertama (X_1) dan pelatihan kerja sebagai variabel kedua (X_2).

3.2.1.1 Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tujuan tertentu karena dorongan dari pihak atau pun diri sendiri yang dilakukan secara sadar tanpa adanya paksaan. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi menurut (Santoso, 2017: 260) antara lain:

1. *Match*

Karyawan memiliki suatu tugas yang sejalan dengan minat dan kebutuhan maka karyawan akan lebih semangat dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. *Return*

Karyawan menimbang ganjaran ekstrinsik yang akan diperoleh seperti upah, gaji, tunjangan.

3. *Expectation*

Karyawan mempertimbangkan sejauh mana lingkungan kerja dalam memperlancar dalam menyelesaikan tugas. Motivasi berprestasi pegawai akan terlibat dari usaha – usahanya dalam mengemban tugas dan berupaya memberikan yang terbaik, serta berusaha secara maksimal.

3.2.1.2 Pelatihan Kerja (X₂)

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Adapun indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja menurut (Siagian & Sitohang, 2017: 11) antara lain:

1. Pengetahuan, yang diukur melalui: kelincahan mental berpikir dari segala arah dan ke segala arah, fleksibel konsep, kecakapan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, dan arah hidupnya mantap dan mandiri.

2. Keterampilan, yang diukur melalui: menjalankan tugas dan mengadakan variasi.

3.2.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Echdar, 2017: 217). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (A. B. Santoso, 2017: 264-265) antara lain:

1. Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

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 faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT Bahana Galang Jaya yang berjumlah 118 karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari semua divisi. Dari populasi tersebut, peneliti akan menentukan sampel yang mewakili.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 137). Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya (Sanusi, 2012: 88). Sampel yang akurat adalah sejauh mana statistik sampel dapat mengestimasi parameter populasi dengan tepat, sedangkan sampel yang presisi adalah sejauh mana hasil penelitian berdasarkan sampel dapat merefleksikan realitas populasinya dengan teliti (Muis, 2014: 105).

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017: 139). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh (sampling jenuh). Sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono, 2017: 144). Penggunaan sampel ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012: 85). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Budiyono & Wahyuati, 2017: 9). Jadi sampel dalam

penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 118 responden.

3.4 Sumber Data

Data adalah keterangan yang bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau suatu persoalan (Rugian et al., 2017: 491). Sumber data dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survei lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan – laporan, hasil – hasil penelitian, buku – buku, artikel dan berbagi publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari buku – buku perpustakaan, jurnal, dan data – data perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi, dan cara dokumentasi (Sanusi, 2012: 105). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017:

225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner berisi pertanyaan – pertanyaan mengenai data responden dan data penelitian tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam. Dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai dengan topik yang diteliti dan disajikan dalam skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012: 59). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017: 158). Menurut (Sugiyono, 2017: 159) dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|---|---|
| 1. Sangat setuju/ selalu/ sangat positif diberi skor | 5 |
| 2. Setuju/ sering/ positif diberi skor | 4 |
| 3. Ragu – ragu/ kadang – kadang/ netral diberi skor | 3 |
| 4. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/ tidak pernah diberi skor | 1 |

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses penghimpunan atau pengumpulan, pemodelan dan transformasi data dengan tujuan untuk menyortir dan memperoleh informasi yang bermanfaat, memberikan saran, kesimpulan dan mendukung pembuatan

keputusan penelitian (Echdar, 2017: 333). Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskriptif, atau menguji hipotesis (Sanusi, 2012: 115). Adapun beberapa pengujian yang akan dilakukan untuk mengetahui penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan bagaimana data atau sekumpulan data diklasifikasikan atau dikategorikan menjadi kelompok – kelompok data yang lebih mudah dianalisis atau dibaca oleh pengguna informasi berdasarkan data tersebut (Zulganef, 2013: 182). Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentase, dan standar deviasi. Untuk data - data responden yang diambil dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, posisi atau jabatan.

Data yang berhasil didapat akan dikumpulkan dan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 20 untuk menggambarkan variabel independen terhadap variabel dependen sesuai dengan permasalahan yang menjadi bahan penelitian.

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor komponen variabel penelitian dan kemudian mengambil suatu kesimpulan. Cara menghitung skor dalam tiap

komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017: 509). Menurut (I. D. Santoso & Sitohang, 2017: 6) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* r_{hitung} $> r_{tabel}$ sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation* r_{hitung} .

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

Rumus 3.1 Korelasi *Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan :

- r_{xi} : koefisien korelasi
- i : skor item
- x : skor total dari x
- n : jumlah banyaknya subjek

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang – ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama (Echdar, 2017: 311). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach aplha* masing – masing variabel lebih dari 60% atau 0,6 maka penelitian ini dikatakan realibel (Budiyo & Wahyuati, 2017: 10).

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

Rumus 3.2 Cronbach Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *cutoff* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Budiyo & Wahyuati, 2017: 10).

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Budyono & Wahyuati, 2017: 10). Untuk melakukan uji tersebut metode yang dapat digunakan adalah uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing – masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai α -nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Budyono & Wahyuati, 2017: 10).

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini akan digunakan analisis regresi linear berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Siagian & Sitohang, 2017: 11). Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Siagian & Sitohang, 2017: 11)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Pelatihan Kerja α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Motivasi

β_2 = Koefisien regresi Pelatihan Kerja

e_i = Error (variabel pengganggu diluar variabel bebas)

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk melihat pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen (I. D. Santoso & Sitohang, 2017: 8).

Kriteria pengujian:

1. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jika probabilitas $> 0,005$ maka H_0 diterima berarti secara parsial motivasi dan pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.6.5.2 Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Menurut (I. D. Santoso & Sitohang, 2017: 7-8) kriteria pengujian:

1. Jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya
2. Jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Rugian et al., 2017: 492) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Formula untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (TSS - SSE)/TSS = SSR/TSS$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Rugian et al., 2017: 492)

Ket :

SSR = *sum of square due to regression*

TSS = *total sum of squares*

SSE = *sum of square error*

3.7 Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT Bahana Galang Jaya yang berlokasi di kota Batam. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa penyalur tenaga kerja, *rental equipment, rental yard, food provision, tugs dan workboats charter*. Rencana penelitian akan dilakukan pada 20 Maret 2018 s/d 27 Juli 2018.

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2018													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Mar	Apr	Apr	Apr	Apr	Mei	Mei	Jun	Jun	Jul	Jul	Jul	Jul	Agust
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penyusunan Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Analisis Hasil Kuesioner														
Kesimpulan														

Sumber: Peneliti, 2018