

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VESINTER INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Delven
150910020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VESINTER INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Delven
150910020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

SURAT 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 di kemudian hari terdapat 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, 30 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,


METERAI
TEMPEL
ZZ28BAF5526467750
6000
DUA RIBURUPAH
Delven
150910020

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VESINTER INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh
Delven
150910020

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini

Batam, 02 Februari 2019



Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini, penilaian kinerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan, guna untuk mengevaluasi agar suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga perusahaan dapat bersaing dalam era globalisasi ini dan mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana peranan pelatihan dan motivasi kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan teknik sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 108 responden. Serta bantuan *program* SPSS Versi 23. Adapun hasil dari penelitian ini adalah; Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai f hitung $>$ f tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hasil analisis koefisien determinasi memperoleh nilai 17.2%.

Kata kunci: *Pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Human resources are one of the most decisive factors in achieving company goals. All potential possessed by human resources is very influential on the company's efforts to achieve goals. In Indonesia especially in order to compete in this globalization era, performance appraisal is very important to be applied in companies, in order to evaluate so that a company can run effectively and efficiently. So that companies can compete in this era of globalization and achieve goals with maximum results. This study aims to examine the extent to which the role of training and work motivation is able to improve employee performance at PT Vesinter Indonesia in Batam City, using multiple linear regression analysis and saturated or census sampling techniques with a total of 108 respondents. With using the software program of SPSS Version 23. The results of this study are; Training does not significantly and has no effect on employee performance, it can be seen from the value of t count $< t$ table and significance value $> 0,05$. Work motivation has a significant effect on employee performance, can be seen from the value of t count $> t$ table and significance value $< 0,05$. Training and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, can be seen from the value of f count $> f$ table and significance value $< 0,05$. The results of the coefficient of determination analysis obtained a value of 17,2%.

Keywords: *Training, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan 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 Dr. 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, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, memberi nasehat dan semangat kepada penulis;
7. Pimpinan dan karyawan PT Vesinter Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti dan mengumpulkan data;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu menyemangati hingga selesainya skripsi ini;

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

Batam, 30 Januari 2019

Penulis

Delven

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Pelatihan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan	10
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan	11
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan	12
2.1.1.4 Indikator-indikator Pelatihan	13
2.1.2 Motivasi Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.2.2 Kebutuhan Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.3 Karakteristik Bermotivasi Tinggi	16
2.1.2.4 Indikator – indikator Motivasi Kerja	17
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2 Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4 Indikator – indikator Kinerja Karyawan	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Operasional Variabel	28
3.2.1 Variabel Independen	29
3.2.2 Variabel Dependen	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	33
3.5 Metode Analisis Data.....	34
3.5.1 Analisis Deskriptif	34
3.5.2 Uji Kualitas Data	35
3.5.2.1 Uji Validitas Data	35
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	37
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	38
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	38
3.5.4 Uji Pengaruh	39
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5 Uji Hipotesis	40
3.5.5.1 Uji T	41
3.5.5.2 Uji F	42
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	43
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2 Jadwal Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Profil Responden.....	44
4.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
4.1.2 Usia Responden	45
4.1.3 Masa Kerja Responden	46
4.2 Hasil Uji Kualitas Data	47
4.2.1 Hasil Uji Validitas Data.....	47
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Pelatihan (X1)	47
4.2.1.2 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)	49
4.2.1.3 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	52
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	53
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

4.4	Hasil Uji Pengaruh.....	57
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.5.1	Hasil Uji T.....	60
4.5.2	Hasil Uji F.....	61
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....		69
RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Progress Pengerjaan Project Marine Power 2512 Periode Februari-Mei 2017	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Pelatihan (X1).....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Pernyataan Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas - Grafik Histogram.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas - Grafik P-P Plot.....	54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Validitas (<i>Pearson Product Moment</i>).....	35
Rumus 3.2 Rumus Reliabilitas (<i>cronbach's alfa</i>)	36
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	39
Rumus 3.4 Uji T	41
Rumus 3.5 Uji F	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Abdullah, 2017: 1) menyatakan bahwa dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini, penilaian kinerja pada dasarnya guna untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan seperti mengadakan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Program pelatihan diyakini dapat membuka wawasan, ilmu pengetahuan dan peningkatan kemampuan dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Kartikasari, 2017: 1) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang telah berpengalaman dan belum berpengalaman memerlukan program pelatihan sebagai investasi sumber

daya manusia. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, sikap serta wawasan.

Dengan adanya konsep rancangan pelatihan yang baik diharapkan dapat memberikan karyawan hasil dan prestasi yang positif. Pernyataan ini didukung oleh (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 236) menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan keunggulan sumber daya manusia, perusahaan harus melaksanakan program pelatihan yang efektif sesuai dengan bidang masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga kemampuan karyawan akan meningkat sesuai bidangnya. Jika kemampuan meningkat seorang karyawan juga perlu diberikan dorongan dalam bentuk pemberian motivasi oleh atasan.

Motivasi identik dengan dorongan atau mengarahkan seseorang kearah yang dapat membawakan hasil positif bagi diri sendiri maupun perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Diarini & Budiarta, 2018: 104) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi diyakini menjadi salah satu peran penting dalam kinerja karyawan.

Motivasi merupakan konsep mengarahkan, membangkitkan, dorongan internal, dan menimbulkan semangat untuk berkontribusi lebih produktif untuk perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Butar & Irsutami, 2018: 103) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dorongan dari seseorang maka dapat diyakini bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja dapat menghasilkan output yang maksimal bagi suatu perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Jika perusahaan merasakan dampak dari pelatihan dan motivasi maka dapat dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan untuk menjadi lebih maju. Pernyataan ini didukung oleh (Riani, Maarif, & Affandi, 2017: 290) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Apabila terjadi kinerja yang kurang baik akan memengaruhi kinerja organisasi. Apabila telah memengaruhi kinerja organisasi maka akan berdampak kepada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu melakukan penyelidikan untuk mengatasi masalah tersebut.

Pemberian pelatihan dan motivasi secara bersamaan diyakini dapat memberikan hasil dan *profit* bagi perusahaan dikarenakan telah terjadi peningkatan kinerja. Pernyataan ini didukung oleh (Butar & Irsutami, 2018: 103) menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian motivasi dan pelatihan secara efektif.

PT Vesinter Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi kapal. Perusahaan yang baru mulai beroperasi sejak Februari 2015, yang berlokasi di Telaga Punggur Rt 001/ Rw 001, Kelurahan Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Kapal yang dihasilkan mayoritas digunakan pihak perusahaan pelayaran untuk melayani hasil pertambangan seperti pasir, batu granit, bauksit, batu bara, minyak solar dan aspal. Jenis-jenis kapal yang dipakai yaitu kapal tongkang, *tugboat* serta tanker. Kegiatan utama PT Vesinter Indonesia adalah *slip*

and unslip kapal ke darat untuk melakukan pemeliharaan dan perbaikan serta pembuatan kapal baru.

Visi perusahaan PT Vesinter Indonesia ingin menjadi pilihan yang paling terkemuka untuk kapal laut dan layanan perbaikan kapal pesiar baik di dalam maupun di luar negeri, dapat dengan cepat dan efisien memenuhi kebutuhan perbaikan dan pemeliharaan untuk setiap kapal. Dan misi perusahaan PT Vesinter Indonesia yaitu akan menjadi pilihan yang paling terkemuka untuk kapal laut dan perbaikan kapal pesiar dengan melayani pelanggan kami dengan kebaikan, layanan tepat waktu, staf yang sangat terlatih, serta pengetahuan dan keahlian yang luas dari industri.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Progress Pengerjaan *Project Marine Power 2512* Periode Februari-Mei 2017

Periode	Persentase dalam perencanaan	Pencapaian persentase
Februari 2017	25%	23%
Maret 2017	30%	26%
April 2017	30%	28%
Mei 2017	15%	13%
Juni 2017	0%	10%
Total	100%	100%

Sumber: PT Vesinter Indonesia, 2017

Sesuai dengan data Tabel 1.1 diatas bahwa dapat dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan, sehingga menyebabkan pekerjaan harus diselesaikan pada bulan berikutnya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran dan kekurangan pengalaman dari karyawan untuk dapat berkontribusi lebih terhadap *project* yang sedang dikerjakan.

Permasalahan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu adalah kurangnya dukungan dari perusahaan dalam pemberian pelatihan kepada karyawan karena dianggap menambah biaya operasional, sehingga menyebabkan karyawan kurang mengerti dalam menguasai atau menjalankan tugas yang diberikan. Sering terjadi karyawan kebingungan atas pekerjaan yang diberikan atasan karena karyawan sering merasakan tugas yang diberikan diluar kemampuan dirinya sendiri, sehingga karyawan memerlukan waktu yang lama untuk mempelajari teknik kerja yang benar untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Di samping itu karyawan juga sering melakukan kesalahan dalam perhitungan jumlah *material* yang diperlukan untuk pengerjaan terhadap proyek yang sedang berlangsung, sehingga menyebabkan departemen produksi tidak dapat melanjutkan produksinya karena kekurangan *material*. Hal-hal tersebut sangat berdampak terhadap persentase *progress* yang ditetapkan perusahaan.

Permasalahan daripada perusahaan adalah besarnya biaya operasional dalam melaksanakan pelatihan tetapi tidak mempertimbangkan risiko yang terjadi jika proyek yang sedang dikerjakan tidak selesai tepat waktu dikarenakan kemampuan karyawan yang sangat minim dan sulit untuk menciptakan kinerja yang baik.

Dengan tidak mendukungnya program pelatihan, perusahaan juga kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan baik berupa dorongan maupun penghargaan, sehingga menyebabkan rendahnya semangat dalam bekerja. Sering terjadi karyawan tidak mematuhi standar perusahaan karena karyawan dinilai kurang semangat dalam bekerja. Sesuai hasil wawancara, karyawan juga kurang bersedia dalam kerjasama dalam tim dan lebih memilih untuk bekerja diri sendiri

sesuai tugas yang diberikan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap *progress* pekerjaan yang dikerjakan karena para karyawan tidak dapat kerjasama dan tidak saling membantu. Di samping itu atasan dari para karyawan juga dinilai kurang dalam pemberian motivasi kepada para karyawan dikarenakan masih kurang berpengalaman. Hal-hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan, tetapi perusahaan kurang kesadaran untuk meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja dapat meningkat dan dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Dengan masalah yang dihadapi dapat dinilai bahwa minimnya pelatihan dan motivasi sangat berdampak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan menyebabkan sering mengalami kerugian bagi perusahaan.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vesinter Indonesia Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan masih belum berjalan efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Rendahnya kemampuan karyawan sehingga menyebabkan rendahnya kinerja yang dikontribusikan kepada perusahaan.

3. Pemberian motivasi kepada karyawan juga belum optimal sehingga rendahnya dorongan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya perhatian dari perusahaan dan menyebabkan karyawan kurang semangat dalam bekerja.
5. Pelaksanaan standar operasional perusahaan masih belum sesuai sehingga menyebabkan pencapaian hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan.
6. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan perusahaan mengalami kerugian atas proyek yang dikerjakan.

1.3. Batasan Masalah

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?

3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang terkait pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari penelitian apakah benar benar berpengaruh jika karyawan diberi pelatihan dan motivasi dapat meningkatnya kinerja serta dapat menambah ilmu dan wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori yang telah dipelajari.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Bagi peneliti lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018: 189) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut (Lutfianto, Budiwati, & Darmawa, 2018: 837) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2016: 169) pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah merumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar

Menurut (Julianry et al., 2017: 238) pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) definisi pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian pelatihan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses belajar, memperbaiki keterampilan kerja, meningkatkan kemampuan, dan mengubah tingkah laku karyawan untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.

2.1.1.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut (Lutfianto et al., 2018: 837) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan mutu kerja.
3. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan sumber daya manusia.
4. Meningkatkan moral kerja.
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan.
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) tujuan dari pelatihan adalah:

1. Peningkatan penghayatan dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.1.1.3. Manfaat Pelatihan

Menurut (Leonu, Yani, & Abdurrahman, 2017: 45) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan sebagai berikut:

1. Kepentingan pegawai:
 - a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
 - b. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- d. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
 - e. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
 - f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.
2. Kepentingan perusahaan:
- a. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
 - c. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
 - d. Memperkuat komitmen pegawai.

2.1.1.4. Indikator-indikator Pelatihan

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 98) dimensi program pelatihan yang efektif dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan dan pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Menurut (Lutfianto et al., 2018: 838) terdapat beberapa indikator pelatihan antara lain:

1. Jenis pelatihan.
2. Tujuan pelatihan.
3. Materi.
4. Metode yang digunakan.
5. Kualifikasi peserta.
6. Kualifikasi pelatih.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Diarini & Budiarta, 2018: 89) motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya.

Menurut (Leonu et al., 2017: 46) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi

merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2017: 143) 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.

Menurut (Oktaviani & Darmo, 2017: 377) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut (Wijayanti et al., 2018: 189) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan sang manajer.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah tindakan yang dapat mempengaruhi karyawan yang berupa dorongan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, guna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan segala daya upaya.

2.1.2.2. Kebutuhan Motivasi Kerja

Menurut (Aulia, Indarti, & Efni, 2017: 239) terdapat tiga kebutuhan motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan pencapaian atau *need for achievement*, dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan atau *need for power*, kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan *need for affiliation*, keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Menurut (Hasibuan, 2017: 146) tujuan daripada motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.2.3. Karakteristik Bermotivasi Tinggi

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 99) pegawai yang bermotivasi tinggi antara lain:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2.4. Indikator – indikator Motivasi Kerja

Menurut (Novianto, Nawangsih, & Sulistyan, 2018: 221) indikator motivasi terdiri dari 5 (lima) faktor, di antaranya:

1. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan.
2. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
3. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin.
4. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.
5. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan.

Menurut (Wijayanti et al., 2018: 189) indikator – indikator dalam motivasi ini sebagai berikut:

1. *Need for achievement (nAch)*

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah atau menguasai tugas yang sulit.

2. *Need for power (nPOW)*

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau tanggung jawab atas orang lain.

3. *Need for affiliation (nAff)*

Kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Butar & Irsutami, 2018: 105) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut (S. Arifin, Barlian, & Hidayat, 2018: 482) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut (Amir, 2015: 83) kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan

tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut (Lutfianto et al., 2018: 839) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Novianto et al., 2018: 222) kinerja adalah suatu hasil yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil daripada kemampuan, keterampilan dan kerja keras karyawan untuk diberikan kepada perusahaan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017: 55) terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

1. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya
7. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, adalah karyawan yang mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, karyawan mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta karyawan mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016: 177) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Kinerja seseorang pegawai dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab.

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Indrasari, 2017: 57) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.4. Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kartikasari, 2017: 06) indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja karyawan.
2. Kualitas kerja karyawan.
3. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama.
4. Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utamanya.
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.
6. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Menurut (Novianto et al., 2018: 222) indikator kinerja karyawan terdiri dari 4 faktor, di antaranya:

1. Fokus pada pencapaian target.
2. Anggota memiliki komitmen tentang kualitas.
3. Pekerjaan selesai tepat waktu.

4. Transparan dan dapat dipertanggung jawabnya.

Menurut (Riniwati, 2016: 179) indikator kinerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Jumlah kerja, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
3. Luasnya pengetahuan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. Keteguhan, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas pribadi, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan

memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Butar & Irsutami, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Riani et al., 2017) dengan judul Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novianto et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (S. Arifin et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian dan

hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumbersari.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tho, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Islam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Surakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Olusadum & Anulika, 2018) dengan judul Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan: Sebuah Studi dari Alvan Ikoku Federal College of Education. Teknik analisis yang digunakan adalah chi kuadrat dengan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

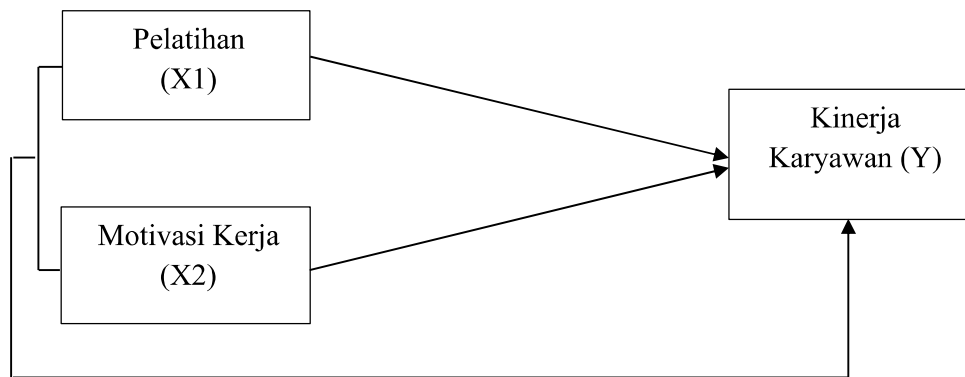
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Butar & Irsutami, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear sederhana	Pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	(Riani et al., 2017)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Tho, 2018)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Islam	Analisis regresi linear berganda	Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Surakarta.
4	(Arifin, Barlian, & Hidayat, 2018)	Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumbersari.
5	(Novianto, Nawangsih, & Sulistyani, 2018)	Pengaruh Motivasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan motivasi dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Olusadum & Anulika, 2018)	Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan: Studi dari Alvan Ikoku Federal College of Education	Chi kuadrat	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

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

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
- H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.
- H3 : Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Vesinter Indonesia di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Ahmad, 2015: 47) desain penelitian adalah rencana atau strategi yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian (menguji hipotesis) dan mengontrol variabel atau fokus penelitian. Desain penelitian juga dapat dimengerti sebagai rencana dan struktur penyelidikan yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat hubungan kausal. Menurut (Wijayanti et al., 2018: 190) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2015: 63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Ahmad, 2015: 126) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2015: 64) variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Menurut (Ahmad, 2015: 128) variabel independen biasa juga disebut variabel pengaruh, variabel perlakuan, kausa, treatment, risiko, variabel bebas, dan variabel eksogen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2015: 64) variabel dependen sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Menurut (Ahmad, 2015: 128) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, variabel efek, variabel terpengaruh, variabel terikat, variabel tergantung dan variabel endogen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel

independent. Pada penelitian ini, variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses belajar, memperbaiki keterampilan kerja, meningkatkan kemampuan, dan mengubah tingkah laku karyawan untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Materi pelatihan 5. Fasilitas pelatihan 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan kekuasaan 2. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan 3. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua 4. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya 5. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan 	<i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil daripada kemampuan, keterampilan dan kerja keras karyawan untuk diberikan kepada perusahaan guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Kerja 2. Keteguhan 3. Luasnya pengetahuan 4. Kerjasama 5. Inisiatif 	<i>Likert</i>
----------------------	--	---	---------------

Sumber: Peneliti, 2018

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh *Human Resources Department* (HRD) PT Vesinter Indonesia adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Vesinter Indonesia sebanyak 108 karyawan.

3.3.2. Sampel

Pada penelitian ini, karena jumlah populasi karyawan pada PT Vesinter Indonesia di kota Batam sebanyak 108 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 108 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015: 308) teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2015: 187) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

a. *Interview* (wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

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.

c. Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2015: 187) data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawab dari para responden. Peneliti akan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan pada PT Vesinter Indonesia di kota Batam.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2015: 136) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Menurut (Sugiyono, 2015: 137) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

1. SS = sangat setuju diberi skor 5.

2. ST = setuju diberi skor 4.
3. RG = ragu-ragu diberi skor 3.
4. TS = tidak setuju diberi skor 2.
5. STS = sangat tidak setuju diberi skor 1.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2015: 199) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015: 199) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil,

persentil, perhitungan penyebaran melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase.

Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi / program statistik yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 23. 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

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Hartono, 2015: 105) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesempurnaan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

Menurut (Sanusi, 2017: 77) rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Rumus Validitas (Pearson Product Moment)

Sumber: (Sanusi, 2017: 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Y = skor butir total.

N = jumlah sampel (responden).

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

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

Menurut (Sanusi, 2017: 80) reliabilitas merupakan suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Menurut (Sujarweni, 2015: 172) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Reliabilitas (cronbach's alfa)}$$

Sumber: (Sujarweni, 2015: 172)

Keterangan:

r = koefisien *reliability instrument (cronbach's alfa)*.

k = banyaknya butir pertanyaan.

$\Sigma\sigma^2_b$ = total varian butir.

σ^2_t = total varian.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Hartono, 2015: 165) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Uji kolmogorov smirnov adalah pengujian normalitas yang banyak dipakai. Konsep dasar dari uji normalitas adalah data yang telah di transformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Penerapan pada uji kolmogorov smirnov adalah bahwa:

1. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.
2. Jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, berarti data yang kita uji normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 57) salah satu cara untuk melihat normalitas adalah jika titik – titik masih berada di sekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal. Menurut (Kohar, 2018: 38) pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016: 103) multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut (Sanusi, 2017: 136) untuk mendeteksi terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut (Sanusi, 2017: 135) gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode glejser dengan cara menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual $\alpha = 0,05$ maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 114) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y = variabel dependen

X₁ & X₂ = variabel independen

a = konstanta

b₁ & b₂ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sanusi, 2017: 136) 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 (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: $X; i = 1, 2, 3, 4 \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear di antara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, 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.

Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas.

3.5.5. Uji Hipotesis

Menurut (J. Arifin, 2018: 17) uji hipotesis merupakan cabang ilmu statistika inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan

membuat kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (dalam beberapa literatur dituliskan H_1 atau H_a).

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

3.5.5.1. Uji T

Menurut (Wijayanti et al., 2018: 190) uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus uji T sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji T}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015: 245)

Keterangan:

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

r = korelasi parsial yang ditemukan.

n = jumlah sampel

Menurut (Sugiyono, 2015: 244) ketentuan uji T bila:

1. Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ 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.

2. 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

Menurut (S. Arifin et al., 2018: 485) uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari f_{hitung} sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2015: 137)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Menurut (Sanusi, 2017: 138) kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT Vesinter Indonesia di Telaga Punggur Rt 001/ Rw 001, Kecamatan Nongsa, Kelurahan Kabil, Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari september 2018 sampai bulan februari 2019 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan													
	2018										2019			
	Sep		Okt			Nov		Des			Jan		Feb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■											
Studi Pustaka			■	■	■	■	■							
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner									■					
Penyerahan Kuesioner										■				
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi														■

Sumber: Peneliti, 2018