

**PENGARUH PELATIHAN, HUBUNGAN ANTAR
KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOP SERATUS SEJATI TUNAS
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Gui Hendra
150910160**

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

**PENGARUH PELATIHAN, HUBUNGAN ANTAR
KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOP SERATUS SEJATI TUNAS
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Gui Hendra
150910160**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

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, 02 Februari 2019

Materai 6000

Gui Hendra

150910160

**PENGARUH PELATIHAN, HUBUNGAN ANTAR
KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA TOP SERATUS SEJATI TUNAS
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Gui Hendra
150910160**

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

Batam, 02 Februari 2019

**Suhardianto, S.Hum., M.Pd.
Pembimbing**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar mencapai tujuan strategis. Pelatihan sangat penting dilakukan kepada karyawan baru sebelum melakukan pekerjaan agar memahami tugas dan tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan. Hubungan antar karyawan sangat penting dijalin. Salah satu tantangan dalam memulai usaha mengenai kelangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan yang didalamnya memiliki hubungan yang harmonis cenderung lebih bertahan lama dibandingkan dengan perusahaan yang tidak harmonis. Bila karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga baik. Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam. Metode yang digunakan penelitian kausal dengan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan, bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi. Simpulan, bahwa apabila manajemen perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pelatihan secara berkala, membangun hubungan yang harmonis dengan semua karyawan, memberikan motivasi dengan baik.

Kata kunci: Pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resource management is one of the areas of management that carries out procurement, training and development activities, providing compensation, integrating and maintaining human resources. Management functions will be the basis for achieving strategic goals. Training is very important for new employees before doing work to understand the tasks and responsibilities in a job. Relationships between employees are very important. If the employee has a strong motivation to continue doing work in the company well, the results obtained are also good. Performance is very important for a company. The research objective was to determine the effect of training, relationships between employees, motivation on employee performance on the Top One Hundred True Tunas in Batam City. The method used is causal research with multiple linear regression analysis. The results show that training has a positive effect and the results of significant values for employee performance. The relationship between employees has a positive effect and significant of employee performance. Motivation has a positive effect and significant for employee performance. Then simultaneously training, relations between employees and motivation have a significant effect on performance, this is evidenced by the significance. Conclusion, that if company management wants to improve employee performance, it is necessary to conduct regular training, build harmonious relationships with all employees, provide good motivation.

Keywords: *Training, inter-employee relations, motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan, yang telah melimpahkan kebaikan-Nya, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari sempurna dan tidak terwujud tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan 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. Bapak Suhardianto, S.Hum., M, Pd., selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, memberi nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
7. Pimpinan dan karyawan Top 100 Sejati Tunas yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian. Amin.

Batam, 02 Februari 2019

Gui Hendra
150910160

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
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.....	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Pelatihan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	11
2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan.....	12
2.1.1.3 Tujuan dan Sasaran Pelatihan	12
2.1.1.4 Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.1.5 Kebutuhan Penelitian	14
2.1.1.6 Indikator Pelatihan	14
2.1.2 Hubungan Antar Karyawan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Hubungan Antar Karyawan	15
2.1.2.2 Tantangan Dalam Hubungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Peran Departemen SDM Dalam Hubungan Antar Karyawan	16
2.1.2.4 Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Keterlibatan Karyawan	17
2.1.2.5 Indikator Hubungan Antar Karyawan.....	17
2.1.3 Motivasi	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.1.3.2 Pendekatan-pendekatan Motivasi	19
2.1.3.3 Tujuan Motivasi.....	20
2.1.3.4 Bentuk Motivasi.....	21
2.1.3.5 Jenis-jenis dan Metode Memotivasi.....	22

2.1.3.6 Indikator Motivasi	23
2.1.4 Kinerja 23	
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.1.4.3 Tingkatan Organisasi dan Pengukuran Kinerja.....	25
2.1.4.4 Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja	26
2.1.4.5 Indikator Kinerja	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.2 Operasional Variabel.....	32
3.2.1 Variabel Independen.....	33
3.2.2 Variabel Dependen	34
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	37
3.4.1 Teknik pengumpulan data.....	37
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	38
3.5 Metode Analisis Data.....	39
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen	40
3.5.2.1 Uji Validitas	40
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	41
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	42
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	42
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.5.4 Uji Pengaruh.....	43
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.5.4.3 Uji T	45
3.5.4.4 Uji F	46
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Profil Responden.....	48
4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
4.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50

4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	51
4.2.1.1 Variabel Pelatihan (X1).....	54
4.2.1.2 Variabel Hubungan Antar Karyawan (X2)	56
4.2.1.3 Variabel Motivasi (X3).....	58
4.2.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	63
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas	63
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.2.3 Hasil Uji Asumsi.....	70
4.2.3.1 Uji Normalitas	70
4.2.3.2 Uji Kolmogorov-Smirnov	72
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas.....	73
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas	74
4.2.5 Uji Pengaruh	75
4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.2.5.2 Analisis Determinasi (R^2).....	78
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	79
4.2.6.1 Uji Partial (Uji t).....	79
4.2.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	81
4.3 Pembahasan.....	82
4.3.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja	82
4.3.2 Pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kinerja	83
4.3.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja	83
4.3.4 Pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja	83
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 84
5.1 Simpulan	84
5.2 Saran.....	85
 DAFTAR PUSTAKA	 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot)	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2 Data karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi operasional	34
Tabel 3.2 Skala <i>likert</i>	38
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi nilai r	40
Tabel 3.4 Jadwal penelitian.....	46
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif	51
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskripsi.....	52
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Pelatihan	53
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Hubungan Antar Karyawan	56
Tabel 4.9 Distribusi Responden untuk Variabel Motivasi	58
Tabel 4.10 Distribusi Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel X1 (Pelatihan)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel X2 (Hubungan Antar Karyawan)	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas variabel X3 (Motivasi)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas variabel Y (Kinerja)	65
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Pelatihan	66
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Hubungan Antar Karyawan	67
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Motivasi	68
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Kinerja	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Regresi	74
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2).....	77
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji t)	79
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	80

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisiensi korelasi <i>product moment</i>	40
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar mencapai tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia juga suatu proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk yang memiliki daya saing. Seiring dengan perubahan waktu, teknologi yang ada telah semakin berkembang secara pesat hingga saat ini. Revolusi industri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai aspek termasuk pada sumber daya manusia. Pengaruh itu memberikan gambaran bahwa persiapan dalam menghadapi revolusi industri yang sudah mulai terjadi haruslah matang dan tepat, karena persiapan yang kurang akan membawa dampak tidak baik. Secara nyata revolusi industri saat ini sudah terjadi, semua orang akan merasakan dampak yang ditimbulkan dari fenomena ini, baik yang telah mempersiapkannya maupun yang tidak memiliki kesiapan. Sumber daya manusia salah satu pelaksana proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan, termasuk perencanaan karir, pengelolaan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja. Pada kesempatan ini, penulis akan melakukan penelitian mengenai pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sangat penting dilakukan kepada karyawan baru sebelum melakukan pekerjaan agar memahami tugas dan tanggungjawab dalam sebuah pekerjaan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Karyawan yang dinyatakan diterima setelah lulus seleksi yang diberikan perusahaan disebut calon karyawan, artinya belum seratus persen dinyatakan sebagai karyawan atau dengan kata lain belum menjadi karyawan tetap. Dalam praktiknya sebelum bekerja para calon karyawan dibagi kelompok, yaitu: pertama, karyawan yang harus mengikuti suatu pelatihan yang telah ditetapkan perusahaan. Artinya karyawan harus mengikuti pelatihan dulu sebelum bekerja. Kedua, karyawan yang langsung bekerja tanpa mengikuti pelatihan. Artinya karyawan tersebut sudah dianggap mampu untuk bekerja dibidangnya sehingga langsung dapat bekerja.

Selain melalui pelatihan di suatu tempat tertentu, maka calon karyawan juga harus dilatih sambil bekerja. Hal ini terjadi, jika kebutuhan perusahaan harus segera diisi. Tujuannya agar calon karyawan dapat langsung bekerja sambil dilatih, sehingga proses penyesuaian dengan lingkungan dan kemampuan kerja cepat terserap, cara ini disebut *on the job training*. Selama mengikuti pelatihan karyawan akan dinilai kemampuan kerja, kejujuran, kecerdasan dan tingkat kemampuannya. Selanjutnya juga akan dinilai perilakunya dan kedisiplinannya dalam mematuhi aturan perusahaan. Hasil akhir dari pelatihan bagi perusahaan

adalah akan memperoleh karyawan yang mampu, cerdas, setia, dan dengan motivasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan.

Pada dasarnya manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan pelatihan kepada karyawan baru sebelum bekerja, hanya saja masih ada pelatihan yang belum sesuai dengan deskripsi pekerjaan, pelatihan dilakukan tidak sesuai dengan waktu ditentukan, saat pelatihan berlangsung situasi kurang begitu nyaman. Selain pelatihan dalam dunia kerja, hubungan antar karyawan juga perlu dipelihara dengan baik.

Hubungan antar karyawan sangat penting dijalin. Salah satu tantangan dalam memulai usaha mengenai kelangsungan perusahaan itu sendiri, perusahaan yang didalamnya memiliki hubungan yang harmonis cenderung lebih bertahan lama dibandingkan dengan perusahaan yang tidak harmonis. Hubungan yang harmonis ini bisa antara pimpinan dan karyawan dan juga antar karyawan itu sendiri. Hubungan karyawan salah satu dari pemberi kerja dengan karyawan di dalam sebuah perusahaan untuk saling berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan perusahaan. Termasuk di dalamnya kepatuhan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan selain itu karyawan juga berhak mendapatkan hak untuk gaji atau jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan di lingkungan kerja dari perusahaan. Kemudian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sehingga jika tercipta hubungan yang harmonis antara sesama, karyawan dengan atasan akan berdampak baik untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan dan memberi kesejahteraan bagi Karyawan dan Perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya hubungan kerja antar karyawan Top Seratus Sejati Tunas sudah baik, hanya saja masih ada terjadi konflik internal sesama karyawan baru dan lama, salah paham dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, tidak terima diintervensi pekerjaannya. Oleh karena itu, peran departemen sumber daya manusia sangat penting untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya dan tidak membeda-bedakan satu dengan yang lain agar tercipta keharmonisan antar karyawan dalam bekerja.

Motivasi sangat penting secara individu. Karyawan bagian penting dalam sebuah bisnis. Tanpa peran dari karyawan mustahil perjalanan sukses bisa berjalan dengan lancar. Karyawan membantu dalam banyak hal, baik dalam bidang produksi, keuangan hingga marketing. Dalam bahasan kali ini tidak hanya menyampaikan mengenai pentingnya karyawan untuk perusahaan yang sedang dijalankan, namun juga akan membahas pentingnya motivasi kerja karyawan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang dijalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

Sebagai pemimpin perusahaan, seyogyanya bisa melakukan banyak hal, mulai mengundang para motivator untuk membuat hidup karyawan semakin bersemangat dan karyawan sadar bahwa karyawan juga berharga untuk usaha. Selain itu, juga bisa mengadakan rapat bulanan khusus untuk memberikan

motivasi kerja karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Oleh karena itu sebagai pemimpin usaha yang bijak sudah sepatutnya menghargai kinerja karyawan. Jangan hanya bisa menyalahkan karyawan ketika tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik, bisa jadi hal ini dikarenakan kurang memahami petunjuk yang diarahkan. Jadi sekarang ini yang harus dilakukan adalah berusaha untuk memotivasi karyawan sebaik mungkin.

Pada dasarnya manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan yang terbaik untuk karyawannya dalam hal memotivasi kerja, hanya saja masih ada ditemukan karyawan tidak semangat saat melakukan pekerjaan, tidak teliti dalam menjalankan tugas sehingga terjadi kesalahan.

Kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Setiap karyawan pastinya memiliki kompetensi masing-masing, dimana mampu memberi kontribusi terbaik bagi perusahaan. Terkadang perusahaan melakukan pengecekan terhadap kinerja pegawai dengan berbagai cara salah satunya pemberian form penilaian kinerja karyawan. Memang dari seorang karyawan bisa mengalami masa-masa sulit dimana performa kerjanya terlihat berkurang. Secara tidak sadar dari pembuatan form penilaian kinerja akan memberi hasil terbaik dari komunikasi setiap bagian ataupun divisi perusahaan. Selama ini komunikasi di dalam perusahaan masih belum diaplikasikan secara maksimal, maka dari itu satu keuntungan dari form penilaian kinerja karyawan mampu memberi komunikasi lebih lancar dari semua sektor perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan ataupun pencapaian tertentu yang harus terealisasi dalam waktu dekat. Perlu diketahui dari adanya form penilaian kinerja karyawan juga memberi keuntungan bagi karyawan bahkan

perusahaan sendiri dimana semua tujuan akan mudah terealisasi karena dari semua divisi mampu menjalankan tugas masing-masing secara maksimal. Pentingnya penilaian atas hasil kerja karyawan sampai sekarang belum bisa diaplikasikan oleh semua perusahaan. Terkadang dari perusahaan berkembang masih harus meriset lebih lama tentang penilaian kinerja karyawannya untuk mendapatkan solusi terbaik hingga memberi penilaian terhadap kinerja karyawan. Manajemen Top Seratus Sejati Tunas sudah melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dengan berbagai metode yang sistematis, hanya saja masih ada hasil karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya, karyawan mengeluh dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan penerimaan.

Profil swalayan dan departemen *store* Top Seratus Sejati Tunas berlokasi di Komplek Pertokoan Tunas Batam Centre, Kota Batam. Pusat perbelanjaan ini memiliki cabang dan sudah dikenal oleh masyarakat kota Batam. Kontribusi usaha ini sangat membantu masyarakat karena menjual mulai dari kebutuhan makanan pokok hingga komestik dan alat dapur. Bagi warga sekitar yang berbelanja, berkesempatan untuk mendapat potongan harga dan hadiah-hadiah sebagai bukti kepedulian pihak departemen store. Karyawan yang bekerja adalah orang yang berpendidikan dan kompeten dibidangnya. Secara organisasi Top Seratus departemen store memiliki struktur, mulai dari direktur, manager bidang, supervisor, dan staf pelayanan. Jumlah karyawan 102 orang dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan, asal daerah, suku, agama dan budaya. Keragaman inilah yang menjadi keunggulan dalam penilaian konsumen sehingga setia

terhadap swalayan dan departemen store Top Seratus. Berikut ditampilkan data karyawan.

Tabel 1.2 Data karyawan

No	Departemen	Jumlah	Jabatan
1	CEO/Pimpinan	1	Direktur
2	Human Resource (HRD)	1	Manager
3	Accounting	4	Accounting/Keuangan
4	Finance	2	Supervisor/Ass. Supervisor
5	Purchasing	4	Purchasing/Ass.Purchasing
6	Store/Logistic	20	P.Barang/Staff/Gudang
7	Sales Stand	48	Sales Stand
8	Kasir	22	Kasir
Total		102	

Sumber: HRD Top Seratus Sejati Tunas

Penelitian ini didukung jurnal internasional dengan judul “*The effect of training on employee performance*”. Metode yang digunakan *study case* dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting untuk dimainkan dan diharapkan dapat menanamkan perubahan positif dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*Training has an important role to play and it is expected to inculcate positive changes in knowledge, skills and attitudes*), (Ramya, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Hubungan Antar Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut.

1. Masih ada pelatihan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan
2. Pelatihan dilakukan tidak sesuai dengan waktu ditentukan
3. Saat pelatihan berlangsung situasi kurang begitu nyaman
4. Masih ada terjadi konflik internal sesama karyawan baru dan lama
5. Salah paham dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab
6. Tidak terima diintervensi pekerjaannya
7. Masih ada ditemukan karyawan tidak semangat saat melakukan pekerjaan
8. Tidak teliti dalam menjalankan tugas sehingga terjadi kesalahan
9. Masih ada hasil karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya
10. Karyawan mengeluh dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan penerimaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini, yaitu: pelatihan (X1), hubungan antar karyawan (X2), motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini ialah Karyawan Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?
2. Apakah hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam
4. Apakah pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.
2. Pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.

4. Pengaruh pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat, yaitu sesuatu yang bisa dirasakan dan dilaksanakan. Manfaat terdiri atas teoritis dan praktis, sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk membuktikan teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel pelatihan, hubungan antar karyawan, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

- 1) Untuk evaluasi bagi pihak swalayan dan departemen store Top Seratus Sejati Tunas di kota Batam dalam mengadakan pelatihan kerja karyawan sesuai standar berlaku.
- 2) Untuk menjalin hubungan baik antar karyawan dalam perbedaan.
- 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mencapai kinerja
- 4) Menciptakan pola pikir (Mindset) karyawan dengan baik.

b. Bagi Universitas.

Sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pelatihan

Pelatihan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum serta pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, (Mangkunegara, 2016: 44).

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi, (Sinambela, 2016: 169). Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif, (Bangun, 2012: 201). Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan bekerja, tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan

perusahaan dengan baik, (Yani, 2012: 83). Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, (Sedarmayanti, 2011: 163).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin.
2. Pelatihan pekerjaan/teknis.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif.

2.1.1.3 Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga atau proses pendidikan jangka pendek, (Sedarmayanti, 2011: 164).

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Pada umumnya, tujuan dilakukan program pelatihan adalah untuk kemajuan kepentingan bersama antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta hubungan mutualisme.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, (Rivai, 2011: 214).

Sedangkan, sasaran pelatihan untuk:

1. Menjamin konsistensi dalam penyusunan program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan.
2. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan.
3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
4. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
5. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan.

2.1.1.4 Manfaat Pelatihan

A. Manfaat untuk karyawan, meliputi:

1. Membantu karyawan untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
3. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
4. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
5. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

B. Manfaat untuk perusahaan, meliputi:

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
3. Memperbaiki moral sumber daya manusia.
4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
5. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.

2.1.1.5 Kebutuhan Penelitian

Pelatihan akan berhasil bila proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi: kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang, memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, dan untuk memenuhi tuntutan perubahan, (Rivai, 2011: 219).

2.1.1.6 Indikator Pelatihan

Begitu pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan. Bagi kebanyakan perusahaan mengenal dua metode pelatihan sumber daya manusia antara lain on the job training dan off the job training, (Bangun, 2012: 210).

Ada empat metode yang digunakan dalam pelatihan sebagai indikator dalam penelitian ini, sebagai berikut.

1. Rotasi pekerjaan, yakni terjadinya perputaran tugas kerja yang diberikan.
2. Penugasan yang direncanakan, hal ini merupakan salah satu bagian prosedur.
3. Pembimbingan, merupakan tindakan untuk mengarahkan.
4. Pelatihan posisi, untuk menjadikan karyawan terampil.

2.1.2 Hubungan Antar Karyawan

Dalam pola manajemen salah satu kegiatan mengelola, menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan, dan mengerjakan perbuatan kebaikan melalui perantara manusia. Karena itu, manusia salah satu makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia yang mengatur kelompok-kelompok menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis, (Rivai, 2011: 871).

2.1.2.1 Pengertian Hubungan Antar Karyawan

Hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai partner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, (Rivai, 2011: 871). Hubungan antarmanusia (human relation) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi menghargai, hormat-menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan

peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan, (Hasibuan, 2016: 137).

2.1.2.2 Tantangan Dalam Hubungan Kerja

Pertumbuhan berbagai jenis kerja dan meningkatkan globalisasi pada berbagai perusahaan menghadirkan tantangan hubungan karyawan yang unik terhadap departemen sumber daya manusia. Secara umum hubungan karyawan dibentuk oleh persepsi terhadap diskriminasi yang mungkin saja terjadi ketika penentuan pekerjaan, promosi kerja kepada karyawan, (Rivai, 2011: 874).

2.1.2.3 Peran Departemen SDM Dalam Hubungan Antar Karyawan

Kualitas kehidupan kerja mengandung makna adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, pembayaran dan imbalan yang baik, dan pekerjaan yang menarik, menantang dan memberikan penghargaan yang memadai. Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan karyawan dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebagian perusahaan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mendorong dan mengarahkan hubungan antarpekerja dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Usaha departemen SDM untuk meningkatkan hubungan antar karyawan berarti memerlukan dukungan dari manajemen dengan penekanan pada motivasi serta kinerja karyawan, (Rivai, 2011: 874).

2.1.2.4 Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Keterlibatan Karyawan

Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk memperbaiki kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan terdiri dari metode yang sistematis agar karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan hubungan karyawan dengan pekerjaan, tugas dan perusahaan. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, karyawan akan turut bertanggung jawab, dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana karyawan turut berpartisipasi di dalamnya. Agar perusahaan berhasil, keterlibatan karyawan harus lebih dari sekedar pendekatan yang sistematis, hal tersebut harus menjadi bagian dari budaya perusahaan dan bagian dari filosofi manajemen, (Rivai, 2011: 875).

2.1.2.5 Indikator Hubungan Antar Karyawan

Indikator hubungan antar karyawan, (Rivai, 2011: 876).

1. Komunikasi karyawan.

Sistem komunikasi ke bawah dan ke atas untuk mengetahui informasi mengenai perusahaan, lingkungan jasa produknya dan orang-orangnya, sangat penting untuk karyawan dan manajemen.

2. Bimbingan.

Suatu tindakan mendiskusikan permasalahan karyawan dengan maksud untuk membantu memecahkan atau mengatasi masalahnya.

3. Disiplin.

Tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti standar dan aturan sehingga pelanggaran dapat dicegah.

2.1.3 Motivasi

Motivasi salah satu 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, (Riniwati, 2016: 193).

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, (Mangkunegara, 2016: 93). Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja, (Badeni, 2013: 76). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi, (Bangun, 2012: 312). Motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas (seberapa keras seseorang berusaha), arahan (terkait dengan penyaluran upaya), dan kegigihan (seberapa lama seseorang akan bertahan dalam upaya yang dilakukannya) dalam upaya meraih tujuan, (Wijayanto, 2012: 147). Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, (Sedarmayanti, 2011: 233).

2.1.3.2 Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer, (Bangun, 2012: 313).

Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

1. Pendekatan Tradisional. Pendekatan tradisional (*tradisional approach*) pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*Scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan system insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Dalam banyak situasi, pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan hubungan manusia. Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat karyawan merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok karyawan juga mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusai terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.
4. Pendekatan Kontemporer. Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi, yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana ara anggota mencari penghargaan dalam keadaan bekerja, yaitu teori keadilan dan teori harapan. Teori penguatan berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi, (Hasibuan, 2016: 146).

Adapun tujuan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja antara karyawan.
6. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3.4 Bentuk Motivasi

Motivasi dapat juga dibagi dalam dua bentuk, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dibentuk oleh dimensi gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab. Persepektif keseimbangan dan keadilan mengenai motivasi (*equity theory*), motivasi individu ditentukan oleh kesesuaian antara *job inputs* dan *job rewards*. *Job inputs* dapat berupa usaha, kemampuan, keahlian, loyalitas, waktu, dan kompetensi. Dan *job rewards* dapat berupa upah/kompensasi, kepastian dan keamanan kerja, benefit, peluang karir, status, dan peluang promosi, (Arifin, 2012: 154).

2.1.3.5 Jenis-jenis dan Metode Memotivasi

Jenis motivasi terdiri atas dua, yaitu: motivasi positif dan motivasi negatif, (Hasibuan, 2016: 150). Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar karyawan akan menerima hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, untuk lebih jelasnya bisa diuraikan sebagai berikut.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*). Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*). Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaanya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat para bekerja karyawan sehingga produktif, (Hasibuan, 2016: 149).

2.1.3.6 Indikator Motivasi

Indikator motivasi, menurut teori Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2016: 95).

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makanan, minum, perlindungan fisik, bernapas, hubungan intim atau sering disebut kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi.

2.1.4 Kinerja

Kinerja suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2016: 67).

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya, (Rivai, 2011: 548). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016: 182). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), (Bangun, 2012: 231). Kinerja merupakan teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau pikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya, (Riniwati, 2016: 168). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran, (Sedarmayanti, 2011: 195).

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai

karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah, (Bangun, 2012: 231).

2.1.4.3 Tingkatan Organisasi dan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Dalam teori organisasi, struktur organisasi biasanya dibagi empat, yaitu: pimpinan tingkat atas, pimpinan tingkat menengah, pimpinan tingkat bawah, dan pelaksana. Pengukuran kinerja tidak terlepas dari pengaruh tingkatan dalam struktur organisasi. Tingkat atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik: informasi kinerja sifatnya lebih merupakan satu kesatuan, data/informasi kinerja yang tidak hanya bersifat kuantitatif tetapi juga kualitatif, Informasi kinerja yang bersifat waktu nyata. Terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisasi, setiap organisasi, biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek finansial, kepuasan pelanggan, operasi bisnis internal, kepuasan karyawan, kepuasan komunitas dan shareholder/stakholder, waktu, prasyarat keberhasilan pengukuran kinerja, (Sedarmayanti, 2011: 196).

2.1.4.4 Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja

Melalui pengukuran kinerja dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran kinerja dapat memberi penilaian obyektif dalam pengambilan keputusan organisasi. Pengukuran kinerja dapat membantu meningkatkan kualitas dan menurunkan biaya yang timbul dari kegiatan organisasi. Strategi kunci untuk menerapkan sistem pengukuran kinerja yang tepat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan stratejik, meliputi: melibatkan pimpinan puncak, merasa penting, keselarasan dengan arah stratejik, kerangka kerja konseptual, komunikasi, keterlibatan karyawan, dan perencanaan stratejik berorientasi pada pelanggan, (Sedarmayanti, 2011: 199).

Penetapan standar pengukuran harus mempertimbangkan faktor, yaitu:

1. kesesuaian capaian kinerja dengan cara stratejik.
2. Sumber daya yang ada/tersedia untuk pelaksanaan kegiatan, termasuk di dalamnya ketersediaan dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, perkembangan teknologi, dan lain-lain.
3. Kendala yang mungkin akan dihadapi di masa depan

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja sebagai berikut Sedarmayanti (2011: 197).

1. Aspek finansial, meliputi anggaran suatu perusahaan.
2. Kepuasan pelanggan, dalam globalisasi perdagangan peran dan posisi pelanggan sangat penting dalam penentuan strategi perusahaan.

3. Operasi bisnis internal, diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan mencapai tujuan dan sasaran perusahaan sesuai rencana strategi.
4. Kepuasan karyawan, merupakan aset yang harus dikelola dengan baik.
5. Waktu, dimana ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam rancangan pengukuran kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari referensi dalam penelitian ini. Sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

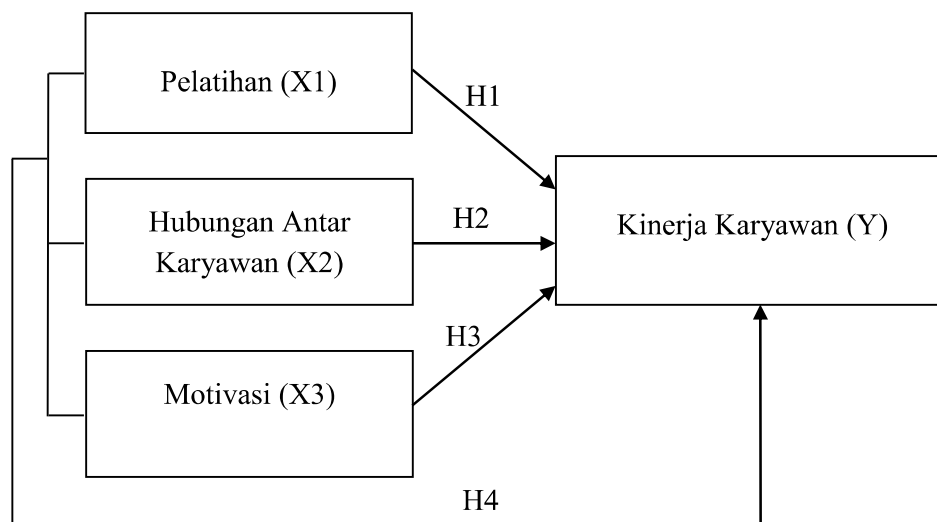
No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1	Sungkon o, 2018.	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hurip Ut-ama Cikampek.	Deskriptif dan verifikatif	Insentif dan motivasi secara parsial berpengaruh positif, sedangkan insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Tuhume na, dkk, 2017.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegadaian Manado.	Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan serta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Supriyad i, 2017.	Pengaruh Motivasi dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank.	Explanatory survey	Motivasi dan manajerial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Meidizar , Gilang & Rustono, 2016.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Primarindo Asia Infrastructure, Tbk).	Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk.
5	Sugrinin gsih, dkk, 2015.	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kota Bandung.	Kuantitatif	Pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Asrifah, 2015.	Pengaruh Hubungan Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Sulawesi Tengah.	Regresi linear berganda	Hubungan manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil Penelitian
7	Bacong, Charlene Ivy M. & Encio, 2017.	<i>Effect of Employee Relation to Job Performance in Engineering, Construction and Manufacturing Company.</i>	<i>Descriptive correlation</i>	<i>Having strong working relationship among the people within the company can deliver good quality of high performance.</i>
8	Ramya, 2016.	<i>The Effect of Training on Employee Performance.</i>	<i>Simple regression</i>	<i>Training has an important role to play and it is expected to inculcate positive changes in knowledge, skills and attitudes.</i>
9	Robescu, Ofelia & Iancu, 2016.	<i>The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations.</i>	<i>Simple regression</i>	<i>Motivation of human resources in the organization will bring extra performance to the manager that hopes to reach the organization's goals</i>
10	Sequeira, 2015.	<i>Employee Relations and It's Impact on Employee Performance: A Case Study.</i>	<i>Simple regression</i>	<i>Employees with higher level of satisfaction with the existing organization practices where more productive and resistive towards changing the current organization.</i>
11	Omollo, 2015.	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya.</i>	<i>Descriptive statistical analysis</i>	<i>In conclusion, managers should know that employees are motivated by monetary rewards.</i>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, (Sugiyono, 2010: 89).



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2010: 93). Jadi, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis adalah sebagai berikut.

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.

- H₂ : Hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.
- H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.
- H₄ : Pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, (Oei, 2010: 27).

Penulis mengambil metode atau jenis penelitian kuantitatif kausal yaitu menjelaskan sebab-akibat dan mengolah suatu data yang telah dikumpulkan, sebagai bentuk penelitian di dalam skripsi ini dengan jenis penelitian survei, dimana penulis menjelaskan tentang pengaruh pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam.

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat terukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel, (Noor, 2013: 97). Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen disebut juga sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *andecedent* atau disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen atau terikat, (Sugiyono, 2010: 59).

1. Pelatihan (X1)

Indikator pelatihan, (Bangun, 2012: 210). Sebagai berikut.

1. Rotasi pekerjaan.
2. Penugasan yang direncanakan.
3. Pembimbingan.
4. Pelatihan posisi.

2. Hubungan Antar Karyawan (X2)

Indikator hubungan antar karyawan, (Rivai, 2011: 876). Sebagai berikut.

1. Komunikasi karyawan.
2. Bimbingan.
3. Disiplin.

3. Motivasi (X3)

Indikator motivasi, (Mangkunegara, 2016: 95). Sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologi.
2. Kebutuhan rasa aman.

3. Kebutuhan untuk rasa memiliki.
4. Kebutuhan akan harga diri.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipenuhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2010: 59).

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan, (Sedarmayanti, 2011: 197). Sebagai berikut.

1. Aspek finansial.
2. Kepuasan pelanggan.
3. Operasi bisnis internal.
4. Kepuasan karyawan.
5. Waktu

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. (Bangun, 2012: 201).	1. Rotasi pekerjaan; 2. Penugasan yang direncanakan; 3. Pembimbingan; 4. Pelatihan posisi. (Bangun, 2012: 210).	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Hubungan Antar Karyawan (X2)	Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai patner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. (Rivai, 2011: 871).	1. Komunikasi karyawan; 2. Bimbingan; 3. Disiplin. (Rivai, 2011: 876).	Likert
Motivasi (X3)	Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara, 2016: 93).	1. Kebutuhan fisiologi. 2. Kebutuhan rasa aman. 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki. 4. Kebutuhan Akan harga diri. 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. (Mangkunegara, 2016: 95).	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. (Sedarmayanti, 2011: 195).	1. Aspek finansial. 2. Kepuasan pelanggan. 3. Operasi bisnis internal. 4. Kepuasan karyawan. 5. Waktu (Sedarmayanti, 2011: 197).	Likert

Sumber: Penelitian 2018

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam sebanyak 102 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2013: 81). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah populasi sebanyak 102 orang dijadikan sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yakni teknik yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis *sampling* disebut *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, (Sugiyono, 2013: 81).

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang di gunakan dan sumber datanya, (Sugiyono, 2013: 137).

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer diantaranya melalui:

- a. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data. Peneliti merupakan pewawancara dan sumber data adalah orang yang diwawancarai. Ada dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.
- b. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dapat memberikan jawaban dengan member tanda pada salah satu atau beberapa jawaban yang telah disediakan, atau dengan menuliskan jawabannya.
- c. Observasi adalah salah satu cara untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara mengamati obyek yang merupakan sumber utama data.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dapat berupa fakta, tabel, gambar, dan lain-lain. Walaupun data tersebut diperoleh dari hasil penelitian orang lain yang dibuat

untuk maksud yang berbeda, namun data tersebut dapat dimanfaatkan. Penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner, yaitu pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner berisi pertanyaan/ Pernyataan mengenai data penelitian pengaruh pelatihan, hubungan antar karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Top Seratus Sejati Tunas di Kota Batam. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

1. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (*kuesioner*) yang disebarikan kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.
2. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel kemudian subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur, (Sanusi, 2011: 59).
3. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat *item* instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sanusi, 2011: 59)

3.5 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), (Santoso, 2017: 11).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Inferensi adalah statistik induktif. Dalam statistik inferensi setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan metode statistik yang berhubungan dengan sifat dan kepentingan datanya, selanjutnya diambil suatu keputusan dan pengambilan kesimpulan dari hasil olahan data tersebut, (Sugiyono, 2013: 147).

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, (Noor, 2013: 132).

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment* yang dapat diperoleh dengan rumus di bawah ini.

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi *Product Moment*

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

Sumber: (Sanusi, 2011: 77).

Keterangan:

r = Koefisien Kolerasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (Responden)

Perhitungan nilai korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2013: 184).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya pengukur itu digunakan oleh orang dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan alat Bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* atau $r_{hitung} > r_{table}$, (Sanusi, 2011: 81).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan, (Sugiyono & Susanto, 2015: 321).

Pengujian terakhir dilakukan melalui uji Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov $< 0,05$ maka data tidak menyebar normal.
- b. Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov $> 0,05$ maka data menyebar normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *significance (2-tailed)*. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilainya VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi, (Sanusi, 2011: 136).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan metode *Park Gleyser* dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan grafik *scatter plot* dengan melihat pola penyebaran titik-titik secara acak. Hasil pengujian *Park Gleyser* melihat nilai probabilitas dengan signifikansi > nilai alpha (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas, (Sanusi, 2011: 135).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis 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, (Sanusi, 2011: 134).

Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X1	: Pelatihan
X2	: Hubungan antar karyawan
X3	: Motivasi
a	: Konstanta
b1, b2, b3	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir samadengan koefisien R^2 . R juga hampir serupa dengan R , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, R^2 mengukur kebaikan sesuai 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, (Sanusi, 2011: 136).

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

3.5.4.3 Uji T

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t hitung yang diperoleh dari rumus yang sudah dijelaskan sebelumnya, (Sanusi, 2011: 138).

Langkah-langkahnya sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. $H_0: b_i = 0$; $H_1: b_i \neq 0$.
2. Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus $t = b_i / S_{b_i}$.
3. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata tertentu misalnya 1%; DF; $(\alpha/2; n - (k+1))$.
4. Mengambil keputusan dengan kriteria berikut. (Gunakan salah satu kriteria.)
5. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima. Namun, jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $> t_{tabel}$; maka H_0 ditolak.

3.5.4.4 Uji F

Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F_{hitung} yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena nilai F_{hitung} berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F, sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R^2) Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi Variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan. Berdasarkan asumsi ini, nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F menentukan baik tidaknya model yang digunakan. Makin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) dan signifikan maka semakin baik model itu, (Sanusi, 2011: 137).

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini di Top Seratus Sejati Tunas yang beralamat di kompleks perukoan Tunas Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau-Indonesia.

Tabel 3.4 Jadwal penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Okt 2018				Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Februari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Penyusunan Bab I																				

Tabel 3.4 lanjutan

Kegiatan	Waktu Kegiatan																					
	Okt 2018				Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Februari 2019					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Penyusunan Bab II				■	■																	
Penyusunan Bab III						■	■															
Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner											■											
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data											■	■	■	■								
Penyusunan Bab IV dan Bab V																	■	■				
Pengumpulan Skripsi																			■	■	■	■

Sumber: Penelitian 2018