

**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
--	----