

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT EKADI TRISAKTI MAS**

SKRIPSI



**Oleh:
Rezza Septyana Siswana
150910260**

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

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT EKADI TRISAKTI MAS**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Rezza Septyana Siswana
150910260**

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

SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini saya:

Nama : Rezza Septyana Siswana
NPM/NIP : 150910260
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 09 Agustus 2019

Materai Rp6.000,00

Rezza Septyana Siswana
150910260

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
EKADI TRISAKTI MAS**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Rezza Septyana Siswana
150910260**

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

Batam, 09 Agustus 2019



**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Pada umumnya perusahaan diupayakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Ekadi Trisakti Mas di kota Batam dan terdiri 120 sampel yang didapat dengan menggunakan teknik non probability sampling. PT Ekadi Trisakti Mas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang developer. Dalam usaha menghadapi persaingan antar perusahaan, pelatihan kerja dan motivasi kerja menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan uji regresi berganda dengan alat bantu Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) versi 21. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen penelitian ini adalah pelatihan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas di kota Batam.

Kata kunci: Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In general, companies strive to optimize the performance of their employees effectively. This research aims to learn how to improve work, and encourage work towards performance either partially or simultaneously. This study uses a quantitative method with the participation of all employees of PT Ekadi Trisakti Mas in the city of Batam and consists of 120 samples obtained using non-probability sampling techniques. PT Ekadi Trisakti Mas is a company engaged in the developer. In an effort to face competition between companies, job training and work motivation are key in improving employee performance. The study used a questionnaire to collect data and multiple regression tests with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 21 tool. The dependent variable in this study was employee research and the independent research variable was work training and work motivation. The results showed that partial work had a significant effect on employee performance, partial work motivation had a significant effect on employee performance. Simultaneously job training and positive and significant work motivation on the performance of the employees of PT Ekadi Trisakti Mas in Batam city.

Keyword: Job training; Work motivation; Empolyee performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis selama menjalankan dan menyelesaikan studi ini, salam penulis sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah mengantarkan dan membimbing ummat manusia kejalan yang lurus. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi 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 kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayah dan Ibu (R. Iwan Siswana dan Zahara), yang memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Riski Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing Skripsi penulis;
5. Para dosen dan staf akademik Universitas Putera Batam;
6. Teman-teman seperjuangan saya Danu Pratama Anggara, Khairul Umam, Dwi Septa Yogi, Ade Seta Pratama, Juana Berliana, Yolanda Putri mahasiswa Universitas Putera Batam yang sedang menyusun skripsi angkatan tahun 2019;

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca. Terima kasih.

Batam, 09 Agustus 2019

Rezza Septyana Siswana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORSINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pelatihan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan kerja	9
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	9
2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja.....	10
2.1.1.4 Manfaat Pelatihan Kerja.....	11

2.1.1.5	Penilaian Kebutuhan Pelatihan Kerja.....	12
2.1.1.6	Kebutuhan Pelatihan Kerja.....	13
2.1.1.7	Metode Pelatihan Kerja.....	14
2.1.2	Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.3	Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.1.2.4	Tujuan Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.5	Proses Timbulnya Motivasi.....	21
2.1.2.6	Langkah-langkah Memotivasi.....	22
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.3	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	23
2.2	Penelitian Terdahulu.....	24
2.3	Kerangka Teori.....	27
2.4	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		29
3.1	Desain Penelitian.....	29
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.2.1	Variabel Independen.....	29
3.2.2	Variabel Dependen.....	30
3.3	Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1	Populasi.....	31
3.3.2	Sampel.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1	Jenis Data.....	32
3.4.2	Sumber Data.....	32
3.4.2.1	Data Primer.....	32

3.4.2.2	Data Sekunder	32
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	35
3.5.2.2	Uji Realibilitas.....	35
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.3.1	Uji Normalitas	36
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas	36
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.5.4	Uji Pengaruh	38
3.5.4.1	Analisis Linier Berganda.....	38
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.5.5	Uji Hipotesis	40
3.5.5.1	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	40
3.5.5.2	Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	41
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	42
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1	Profil Responden.....	44
4.1.1.1	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.1.2	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.1.3	Hasil Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.1.2	Analisis Deskriptif	48
4.1.2.1	Hasil Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja (X1).....	49
4.1.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2).....	50
4.1.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	52

4.1.3	Pengujian Data	54
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	54
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	58
4.1.4	Uji Asumsi Klasik	59
4.1.4.1	Uji Normalitas	59
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas	61
4.1.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	62
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	63
4.1.5.1	Hasil Analisis Linier Berganda	63
4.1.5.2	Koefisiensi Determinasi	65
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	66
4.1.6.1	Uji Koefisiensi Secara Parsial (Uji t)	66
4.1.6.2	Uji Koefisiensi Secara Silmultan (Uji F)	68
4.2	Pembahasan.....	69
4.2.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.2.3	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1	Simpulan	72
5.2	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA		74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Ekadi Trisakti Mas 2018	4
Tabel 1.2 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Januari-Desember 2018	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	25
Tabel 3.1 Variabel Independen dan Indikatornya	30
Tabel 3.2 Variabel dependen dan Indikatornya.....	31
Tabel 3.3 Skala likert.....	33
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	44
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	49
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X1)	49
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	55
Tabel 4.10 Variabel Motivasi	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.14 Uji Kolmogorof Smirnof	61
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (t-test).....	67
Tabel 4.19 Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Responden Jenis Kelamin Dalam Diagram.....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Responden Usia Dalam Diagram	46
Gambar 4.3 Hasil Hasil Uji Responden Pendidikan Dalam Diagram.....	48
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram	59
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot.....	60
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dalam Scatterplot.....	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda.....	38
Rumus 3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	39
Rumus 3.3 Uji T	40

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I DAFTAR RIWAYAT HIDUP	73
LAMPIRAN II SURAT BALASAN PERUSAHAAN	74
LAMPIRAN III KUESIONER PENELITIAN	75
LAMPIRAN IV DESKRIPSI RESPONDEN	79
LAMPIRAN V TABULASI DATA	80
LAMPIRAN VI OUTPUT SPSS TRANSFORMASI DATA	89
LAMPIRAN VII R TABEL	95
LAMPIRAN VIII T TABEL	101
LAMPIRAN IX F TABEL	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan diupayakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya dengan efektif karena pada era globalisasi ini perusahaan-perusahaan di Indonesia selalu mengalami peningkatan rivalitas, dalam mengatasi hal ini masalah-masalah dalam SDM menjadi animo krusial bagi perusahaan agar tetap bertahan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh peningkatan pengetahuan, *skill*, perilaku, dan produktifitas melewati pelatihan dan motivasi dari perusahaan (Andayani & Makian, 2016: 41).

Pelatihan biasa kita temui dalam dunia kerja di perusahaan, lembaga dan sebagainya, ini berarti pelatihan sangatlah penting bagi karyawan. Pelatihan kerja merupakan dimensi yang perlu didesain secara terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu, *skill*, dan keterampilan karyawan serta memelihara kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut Rugian, Saerang, & Lengkong (2017: 489) pelatihan adalah untaian kegiatan yang dipersiapkan untuk meningkatkan *skill*, pemahaman, dan profesionalisme yang bermaksud untuk membenahi kompetensi dan bermacam metode penerapan kerja. Pelatihan kerja yang baik sangatlah dibutuhkan dalam pengelolaan SDM, maka dari itu dalam mendapatkan kualitas SDM yang berkualitas

perlu diadakan pelatihan yang berkualitas, jika suatu pelatihan kerja dalam perusahaan buruk maka sumber daya manusia perusahaan tersebut tidak akan menghasilkan kinerja yang baik.

Perlunya pelatihan kerja demi memperoleh kemampuan yang baik dibutuhkan pula motivasi dari SDM tersebut, hal ini didukung oleh penelitian (Arbie & Tumbuan, 2018: 3674) motivasi merupakan suatu daya kreasi dalam beraktivitas agar kinerjanya dapat seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, oleh karenanya motivasi karyawan dapat ditinjau dari beberapa karakteristik pokok berupa usaha, kemauan keras, arah dan tujuan yang jelas untuk dicapai oleh karyawan maupun perusahaan. Apabila keadaan ini ada pada setiap karyawan pasti kinerja yang dihasilkan akan sangat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Perusahaan membutuhkan SDM selaku pelopor dari beragam jenis aktivitas yang akan dikerjakan, hal ini tentu akan dipengaruhi oleh kinerja setiap karyawannya. Pada dasarnya kinerja yaitu apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan, kinerja karyawan akan baik jika mereka memiliki *skill* yang tinggi, kemauan untuk bekerja bagi perusahaan, dan mempunyai harapan masa depan (Arbie & Tumbuan, 2018: 3674). Dari pernyataan diatas kinerja yang maksimal tentu akan tercipta bila perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi dan mempunyai kecakapan kerja dengan adanya pelatihan kerja serta memiliki situasi yang memungkinkan agar bisa bekerja dengan optimal.

Sejalan dengan uraian diatas PT Ekadi Trisakti Mas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata block D 1-5, berdiri sejak tahun 2003 perusahaan ini mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain dibidang yang sama. Untuk terus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya PT Trisakti Ekadi Mas memerlukan peranan pihak manajemen dalam menentukan kebijakan yang tepat agar perusahaan bisa mendapatkan laba yang optimal.

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, maka dari itu perusahaan mengadakan beberapa pelatihan kerja guna mempunyai karyawan yang berpengetahuan, memiliki kapabilitas, dan ketangkasan agar mampu menggenapi keperluan organisasi dimasa kini dan mendatang (Suryantiko & Lumintang, 2018: 352). Adapun beberapa masalah yang timbul menjadikan kinerja karyawan tidaklah sebagus yang diharapkan, hal tersebut timbul dari buruknya penyelenggaraan pelatihan, kurangnya motivasi yang didapat dari pimpinan dan rekan kerja menjadikan karyawan enggan untuk bekerja dengan rajin dan bekerja sama seraya menggapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut akan diperjelas dengan data-data dibawah ini, berikut data pelatihan yang ada pada PT Ekadi Trisakti Mas pada tahun 2018 :

Tabel 1.1 Data Pelatihan PT Ekadi Trisakti Mas 2018

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Jadwal	Keterangan
1	<i>Skill Training</i>	Pimpinan dan Karyawan	1 – 6 Januari	Terlaksana
2	<i>Cross Functional Trainig</i>	Pimpinan dan Karyawan	1 – 6 Februari	Terlaksana
3	<i>Marketing Communication Strategy</i>	Pimpinan dan Karyawan	12 – 18 Maret	Terlaksana
4	<i>How to Develop an Effective Marketing Plan</i>	Pimpinan dan Karyawan	1 – 6 April	Terlaksana
5	<i>Marketing Strategy</i>	Pimpinan dan Karyawan	12 – 18 Mei	Terlaksana
6	<i>Training ESQ</i>	Pimpinan dan Karyawan	12 – 18 Juni	Tidak Terlaksana
7	<i>Self Motivation and Team Building</i>	Pimpinan dan Karyawan	1 – 6 Juli	Tidak Terlaksana
8	<i>Team Training</i>	Pimpinan dan Karyawan	12 – 18 Agustus	Terlaksana
9	<i>Creativity Training</i>	Pimpinan dan Karyawan	1 – 6 September	Terlaksana
10	<i>Sales Management and Strategy</i>	Pimpinan dan Karyawan	20 – 26 Oktober	Tidak Terlaksana
11	<i>Strategic Management</i>	Pimpinan dan Karyawan	20 – 26 November	Tidak Terlaksana
12	<i>Retraining</i>	Pimpinan dan Karyawan	12 – 18 Desember	Tidak Terlaksana

Sumber : PT Ekadi Trisakti Mas 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa PT Ekadi Trisakti Mas mengadakan 12 macam pelatihan perbulan setiap tahunnya, akan tetapi masalah terjadi dikarenakan perusahaan yang kerap tidak konsisten dalam mengadakan pelatihan, hal ini dilihat dari jadwal pelatihan yang tidak tentu dari bulan Februari ke bulan Maret, dari bulan April ke bulan Mei dan Juni, terjadi lagi pada bulan Juli ke bulan Agustus, yang terakhir yaitu pada bulan September ke bulan November dan Desember, jadwal yang tidak tentu tersebut menjadikan karyawan yang kurang termotivasi apabila pelatihan

tidak dilaksanakan diawal bulan, lebih buruknya pelatihan tersebut tidak dilaksanakan seperti pada bulan Juni ke bulan Juli maupun Oktober hingga Desember, alhasil dalam 12 macam pelatihan yang ada hanya 7 pelatihan saja yang terlaksana, belum lagi dengan adanya proses pelatihan yang kurang baik menjadikan kualitas dari karyawan tidaklah berkembang dan target perusahaan yang tidak tercapai. Hal-hal tersebut menjadikan karyawan menjadi kurang termotivasi bahkan frustrasi saat berkerja.

Permasalahan motivasi yang terjadi pada karyawan PT Ekadi Trisakti Mas ini juga dapat terlihat dari tidak profesionalnya mereka dalam bekerja, telatnya waktu kembali bekerja dari jam istirahat dengan alasan macet dijalan serta banyaknya absensi yang terjadi disetiap bulan, berikut data absensi selama 1 tahun:

Tabel 1.2 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Januari-Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Target Presensi	Tingkat Absensi	Pencapaian Presensi
Januari	155	26	11	100%	0.27%	99.73%
Februari	155	26	8	100%	0.19%	99.81%
Maret	153	26	6	100%	0.15%	99.85%
April	153	26	5	100%	0.12%	99.88%
Mei	153	26	9	100%	0.22%	99.78%
Juni	150	26	11	100%	0.28%	99.72%
Juli	150	26	15	100%	0.38%	99.62%
Agustus	148	26	10	100%	0.25%	99.75%
September	147	26	8	100%	0.20%	99.80%
Oktober	146	26	11	100%	0.28%	99.72%
November	144	26	14	100%	0.37%	99.63%
Desember	140	26	18	100%	0.49%	99.51%

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2018

Pada tabel diatas terjadi peningkatan absensi pada bulan Mei sampai Juni dan bulan September sampai Desember. Hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi yang berimbas dari tidak terlaksananya pelatihan dengan baik menjadikan karyawan frustasi dengan target yang ditetapkan perusahaan dan tidak mengerti dengan pekerjaannya sendiri, belum lagi tidak adanya penghargaan terhadap pencapaian yang baik serta tidak adanya jenjang karir bagi karyawan loyal dan berprestasi, hingga banyaknya karyawan yang tidak *professional* seperti membolos kerja dengan alasan mengambil cuti pada hari suci keagamaan, libur nasional dan cuti akhir tahun.

Studi ini dilakukan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena berkat motivasi yang baik tentu membentuk dorongan kepada karyawan agar bekerja lebih baik tetapi tanpa adanya pelatihan yang baik juga tidak mampu bekerja dengan baik, jika karyawan mempunyai kompetensi namun tidak memiliki kemauan dalam bekerja, maka hasil dari kerja tersebut tidak akan maksimal. Jadi kemauan yang diimbangi dengan kemampuan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan melakukan studi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Ekadi Trisakti Mas”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini:

1. Kurangnya pelatihan kerja mempengaruhi kualitas karyawan.

2. Motivasi yang menurun dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas bekerja kurang profesional

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada studi ini sebagai berikut :

1. Membatasi hanya pada pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Jumlah sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah 120 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas maka rumusan masalah dari studi ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan dari studi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian akan diperoleh beberapa manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil studi ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi peneliti yang ingin melakukan pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam mengambil kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi, bahan informasi, dan masukan bagi pihak pemilik dan manajemen PT Ekadi Trisakti Mas dalam memperhatikan berbagai macam factor seperti pelatihan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan kerja

Suatu kegiatan meningkatkan kapabilitas karyawan agar menjadi sumber daya yang berkualitas dari aspek ilmu, kemahiran, dan pengalaman dalam bekerja agar meningkatkan kemampuan dalam menggapai tujuan perusahaan dengan baik disebut sebagai pelatihan kerja (Yani, 2012: 82), Sedangkan menurut Riniwati (2016: 152) pelatihan ialah uraian kegiatan atau latihan untuk meningkatkan mutu, *skill*, kemampuan, serta keterampilan. Dalam suatu perusahaan pelatihan kerja adalah suatu sistem belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta bidang kerja yang dikuasai.

2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Tampubolon (2016: 87) meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan kemampuan karyawan merupakan tujuan dari pelatihan kerja seperti:

1. Menciptakan kesiapan karyawan berkompeten yang layak sehingga dapat mengisi ketiadaan jabatan sewaktu-waktu dibutuhkan.
2. Meningkatkan kapasitas perusahaan dalam memakai teknologi yang maju berkat staf yang terampil dan berpengalaman.

3. Mewujudkan *team* yang efektif, efisien, dan termotivasi, yang mampu meningkatkan posisi bersaing perusahaan dan meningkatkan semangat kerja.
4. Menetapkan SDM yang sesuai untuk pengembangan ke program baru.
5. Penelitian telah menunjukkan bahwa mereka yang mendapatkan *training* memiliki faedah dari pelatihan termasuk pengembangan terhadap pekerjaan.
6. Melalui pelatihan daya produksi karyawan dapat diukur dengan jelas karena perusahaan akan memahami perubahan sebelum dilakukan pelatihan.
7. Pelatihan dapat menurunkan pertukaran karyawan karena dengan pelatihan yang spesifik akan meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai bidangnya.
8. Pelatihan dapat menyusutkan biaya perekrutan, biaya orientasi, dan biaya pembelajaran bagi karyawan baru.
9. Pelatihan terbukti secara empiris dapat menurunkan tingkat pengawasan karena karyawan berkerja lebih *confident* dengan kemampuan yang ada.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja

Kasmir (2016: 144) mengatakan indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Peserta Pelatihan
Kandidat peserta merupakan aspek utama keberhasilan suatu pelatihan dan peningkatan karyawan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi kandidat karyawan yang akan dilatih.
2. Instruktur/pelatih

Instruktur adalah mereka yang akan menyampaikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pelatih kurang memiliki pemahaman dan kapasitas, maka ilmu yang disampaikan kepada peserta juga berkurang.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik.

4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan, jika dilakukan didalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan terasa jenuh.

5. Lingkungan Pelatihan

Dampak dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh fasilitas yang layak tentu akan memberikan hasil yang positif

6. Waktu Pelatihan

Waktu pelatihan adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mempengaruhi hasil pelatihan.

2.1.1.4 Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Sinambela (2017: 178) manfaat pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Membantu pegawai membuat keputusan dan pemecahan kasus yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan, *variable* identifikasi, pencapaian performa, *responsibility* dan kemajuan dapat dilaksanakan.
3. Membantu pengembangan dan kepercayaan diri.
4. Membantu karyawan menanggulangi *stress*, tekanan kerja, kefrustasian dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang peningkatan ilmu kepemimpinan, kecekatan, komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja.
7. Membantu organisasi mendekati tujuan pribadi.
8. Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan dan pelatih.
9. Memberi nasehat dan jalan pertumbuhan masa depan.
10. Membangun rasa kemajuan dalam pelatihan.

2.1.1.5 Penilaian Kebutuhan Pelatihan Kerja

Prosedur pertama dalam proses perancangan pelatihan adalah penilaian kebutuhan yang tertuju pada proses yang digunakan untuk memastikan apakah pelatihan diperlukan (Sinambela, 2012: 219), penilaian kebutuhan tersebut dibagi menjadi 3 meliputi:

1. Analisis Individu

- a. Menentukan ketidakcukupan hasil kinerja yang berasal dari kurangnya pemahaman, keterampilan, masalah motivasi dan perancangan pekerjaan.
- b. Mengidentifikasi individu yang membutuhkan pelatihan.
- c. Menentukan kesiapan pegawai.

2. Analisis Tugas

Meliputi identifikasi tugas-tugas dan pengetahuan, kemahiran, serta sebagai perilaku yang perlu ditekankan pada pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya.

3. Analisis Organisasi

Sikap positif diantara rekan kerja dan atasan tentang keterlibatannya pada kegiatan pelatihan, ketersediaan para atasan dan rekan untuk memberitahukan kepada peserta yang dilatih tentang cara mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, atau perilaku dengan lebih optimal.

2.1.1.6 Kebutuhan Pelatihan Kerja

Menurut Riniwati (2016: 154) kebutuhan pelatihan sangat menentukan suksesnya pelatihan. Kebutuhan yang maksimal bisa menyiapkan tenaga kerja yang handal. Kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :

1. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan. Kebutuhan tersebut adalah latihan yang diperuntukan bagi semua karyawan untuk bisa memenuhi standar yang dibutuhkan ditempat kerja.

2. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan jabatan lainnya. Kebutuhan tersebut adalah latihan yang diperuntukkan bagi karyawan yang ingin mendapat kenaikan tingkat dalam jabatan ditempat kerja.
3. Kebutuhan untuk memenuhi tuntutan perubahan. Kebutuhan tersebut merupakan latihan yang diperuntukkan bagi semua karyawan untuk bisa memenuhi standar yang dibutuhkan.

2.1.1.7 Metode Pelatihan Kerja

Riniwati (2016: 158) mengatakan metode pelatihan terdiri dari 2 kategori yaitu:

A. *On The Job Training*

Merupakan metode latihan dimana karyawan bisa belajar langsung dari atasannya atau karyawan lain yang memiliki pengalaman lebih. Berbagai cara yang digunakan antara lain :

1. Rotasi jabatan

Suatu cara yang digunakan dengan melakukan pergantian karyawan divisi satu ke divisi yang lainnya.

2. Latihan instruksi pekerjaan

Merupakan latihan dengan memberikan petunjuk pekerjaan secara langsung pada pekerjaan terutama melatih karyawan tentang pekerjaan saat ini.

3. Magang

Magang adalah kegiatan yang dilakukan bisa dalam suatu perusahaan sendiri ataupun perusahaan yang lain.

4. *Coaching*

Dalam suatu perusahaan perlu sekali dilakukan bimbingan kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan informasi, keahlian, mutu dan efektivitas.

5. Penugasan Sementara

B. *Off The Job Training*

Adapun cara yang bisa digunakan dalam metode tersebut adalah:

1. Studi Kasus

Suatu cara yang digunakan dengan menggunakan pelatihan yang terkonsep menurut masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan sendiri atau perusahaan lain.

2. Kuliah

Pendidikan merupakan kunci agar bisa meningkatkan kualitas dari pemikiran, *attitude*, serta penyampaian ucapan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pegawai agar berkerja dengan maksimal guna menggapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 11). Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan

dapat menggapai produktivitas yang tinggi. Perilaku pegawai dipengaruhi oleh rangsangan dan ambisi, pemenuhan kebutuhan serta tujuannya.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Edison, Anwar, & Komariyah, (2017: 172) mengatakan terdapat empat teori motivasi diantaranya:

1. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Sebagian besar teori motivasi yang ada sangat terbatas. Mereka menangani kebutuhan fisiologis dasar seperti lapar dan haus, atau dengan kebutuhan untuk menghindari kecemasan. Namun, teori-teori tersebut umumnya memancarkan banyak kebutuhan penting yang berkaitan dengan pertumbuhan pribadi.

- a) *Physiological needs*, kebutuhan fisiologis, yang masuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti memperoleh konsumsi, udara, istirahat dan hubungan *sexual*.
- b) *Safety needs*, merupakan kebutuhan rasa aman yang tercakup pada semua kebutuhan lingkungan yang aman, baik fisik ataupun emosi. Dalam lingkungan pekerjaan kebutuhan ini trefleksikan menjadi keamanan kerja, dan pekerjaan yang aman, jaminan hari tua serta kebutuhan masa pensiun.
- c) *Affection needs* yaitu kebutuhan untuk disukai setelah terpenuhinya kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

- d) *Esteem needs* merupakan kebutuhan harga diri, pada tingkat ini individu memperoleh kebutuhan berprestasi dan mendapat pengakuan dari orang lain.
- e) *Self actualization needs* merupakan kebutuhan hierarki paling tinggi, yaitu memenuhi diri dengan memaksimalkan potensi yang ada.

2. Teori Erg Alderfer

Setiap orang memiliki kebutuhan yang terstruktur pada suatu hierarki. Tetapi kebutuhan hierarki hanya melingkupi tiga peringkat sebagai berikut:

- a) *Existence* merupakan kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor layaknya konsumsi, udara dan istirahat.
- b) *Relatedness* yaitu kebutuhan yang dipuaskan melalui hubungan sosial dan hubungan antar pribadi.
- c) *Growth* ialah kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keajlian, kreatif, dan produktifitas.

3. Teori dua faktor Herzberg

Dari hasil studi Harzberg merumuskan dua hal atau dua faktor yang berpengaruh pada kelakuan seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas dan ketidakpuasan kerja yang bertautan dengan suasana kerja. Aspek-aspek yang bertindak sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu sanggup memuaskan dan menstimulasi karyawan dengan baik, aspek tersebut terdiri dari:

- Prestasi

- Kenaikan pangkat
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- *Reward*
- *Responsibility*
- Keberhasilan dalam pekerjaan
- Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari:

- Gaji
- Situasi kerja
- Status
- Kualitas supervisi
- Hubungan antar personal
- Kebijakan dan administrasi perusahaan

4. Teori Mc Clelland

Teori ini berjaln erat dengan konsep belajar, kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga motif seseorang akan kebutuhan diantaranya:

- a) Kebutuhan berprestasi
- b) Kebutuhan berafiliasi
- c) Kebutuhan berkuasa

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Sunyoto (2012: 13) menyebutkan motivasi memiliki 7 indikator yaitu:

1. Promosi

Promosi yaitu peningkatan pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dilihat dari sudut pandang *responsibility* yang lebih tinggi, terutama pada penambahan gaji.

2. Prestasi kerja

Dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya, prestasi kerja merupakan tolak ukur pengembangan karier seseorang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, susah bagi karyawan dipromosikan oleh pimpinanya ke posisi yang lebih tinggi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab peningkatan karier tertuju pada setiap pekerja. Pihak-pihak seperti pimpinan, rekan dan para staf, hanya berkedudukan memberi bantuan, dapat diartikan hal tersebut terserah pada masing-masing karyawan, apakah akan memanfaatkan bermacam kesempatan atau tidak.

4. *Reward*

Pemberian motivasi dengan apresiasi seperti *reward* atas prestasinya, pengakuan akan pencapaian dan lainnya adalah hal yang diperlukan dalam mendorong antusiasme kerja bagi para pegawai. Penghargaan ini berupa

tuntutan faktor manusiawi atas keperluan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

5. Tanggung jawab

Karyawan mengharapkan timbal balik atau ganjaran atas tugas yang diberikan perusahaan. Pihak karyawan memberikan apa yang diharapkan oleh karyawan dan para karyawan juga berkontribusi akan pekerjaannya dengan baik.

6. Pengakuan

Perusahaan memiliki kewajiban atas pengakuan kemampuan dan keahlian karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini bisa memotivasi para karyawan yang mempunyai keahlian tertentu dengan adanya pengakuan dari perusahaan.

7. Keberhasilan berkerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan melalui rasa bangga karena telah mampu melakukan tugasnya.

2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Sunyoto (2012: 17) mengatakan tujuan dilakukanya motivasi pada karyawan antara lain:

1. Memacu *spirit* karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan meningkat.
3. Daya produksi meningkat.
4. Kesetiaan dan kestabilan karyawan terjaga.

5. Menurunkan tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan kedisiplinan.
6. Terciptanya suasana kerja yang baik.
7. Kreativitas dan kontribusi karyawan meningkat.
8. Mensejahterakan karyawan.
9. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas.

2.1.2.5 Proses Timbulnya Motivasi

Gabungan dari konsep kebutuhan, ambisi, tujuan dan ganjaran merupakan prosedur timbulnya motivasi. Sunyoto (2012: 192) mengatakan motivasi memiliki beberapa jenjang proses sebagai berikut:

1. Apabila pada manusia muncul keperluan tertentu dan belum terwujud maka bakal menyebabkan timbulnya desakan untuk melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpuaskan maka akan dicari jalan keluarnya.
3. Untuk menggapai prestasi yang diinginkan seseorang harus didorong oleh kemampuan, kapasitas ataupun pengalaman.
4. Melakukan evaluasi performa berkenaan dengan kesuksesan menggapai tujuan yang dikerjakan secara berjenjang.
5. Bila seseorang diapresiasi dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran maka mereka akan bekerja kian baik.
6. Seseorang dapat meninjau dari gaji atau imbalan yang diterima seberapa besar kebutuhan yang bisa dipenuhi dari yang didapat.

2.1.2.6 Langkah-langkah Memotivasi

Sunyoto (2012: 17) mengatakan untuk memotivasi karyawan, terdapat sejumlah atribut atau siasat yang harus dilihat oleh atasan antara lain:

1. Atasan wajib tahu yang dikerjakan karyawan.
2. Atasan wajib mengarah kepada konteks referensi seseorang.
3. Kepuasan kebutuhan setiap orang bermacam-macam.
4. Atasan wajib menjadi panutan yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin harus bisa melakukan berbagai keahlian.
6. Pemimpin wajib berbuat realistis.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sembiring (2012: 81) menjelaskan kinerja merupakan perolehan kegiatan dengan memakaim sejumlah sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Amir (2015: 83) kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kerja, lain halnya Indrasari (2017: 50) kinerja ialah sejumlah hasil yang dicapai merujuk pada pelaksanaan pekerjaan yang diminta.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indrasari (2017: 55) mengatakan kinerja dapat diukur berdasarkan 7 indikator, yaitu:

1. Kualitas, ialah hasil kerja mendekati ideal dan memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Produktifitas, ialah jumlah jumlah aktivitas atau jumlah yang dihasilkan yang dapat terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ialah pekerjaan yang terselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas, adalah pendayagunaan dengan maksimal pada sumber daya yang ada.
5. Komitmen kerja, adalah kewajiban antara karyawan dengan organisasinya.
6. Tanggung jawab karyawan pada organisasinya.

2.1.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Sembiring (2012: 83) menjelaskan pengukuran kinerja ialah laporan terkait performa, baik itu individu, kelompok ataupun organisasi secara menyeluruh. kejelasan mengenai hal-hal yang akan diukur pada perseorangan, grup maupun organisasi dengan menyeluruh, hendaklah disepakati secara bersama maka dengan demikian berimbang pada motivasi, kelakuan, dan sikap setiap anggota. Pemicu keberhasilan dan tidaknya organisasi dalam menggapai kinerja dikategorikan menjadi 2 yaitu:

1. Faktor-faktor individual

Faktor individual merupakan semua hal yang berdasar dari pribadi karyawan dan atasan. Contohnya: tingkat memotivasi, *commitment* dan *skill*.

2. Faktor-faktor sistem

Faktor-faktor sistem ialah seluruh hal yang berpengaruh dan berdasar dari luar kendali karyawan secara personal, contohnya: kebijakan kerja yang buruk, komunikasi organisasi yang buruk. Maka itu, langkah diagnosis atau peningkatan kinerja sebagai berikut:

1. Memahami adanya kelemahan dalam kinerja.
2. Mengetahui kekurangan dan tingkat intensitasnya.
3. Mengenali hal-hal yang bisa menjadi pemicu kekurangan, baik yang berkorelasi dengan sistem maupun yang berkaitan dengan karyawan tersebut.
4. Menguraikan rencana, untuk menangani penyebab kekurangan itu.
5. Mengerjakan rencana-rencana tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah *problem* tersebut telah tertangani atau belum.
7. Bila diperlukan mulailah dari awal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah suatu sumber yang dijadikan referensi dalam dilakukannya penelitian. Penelitian tentang pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

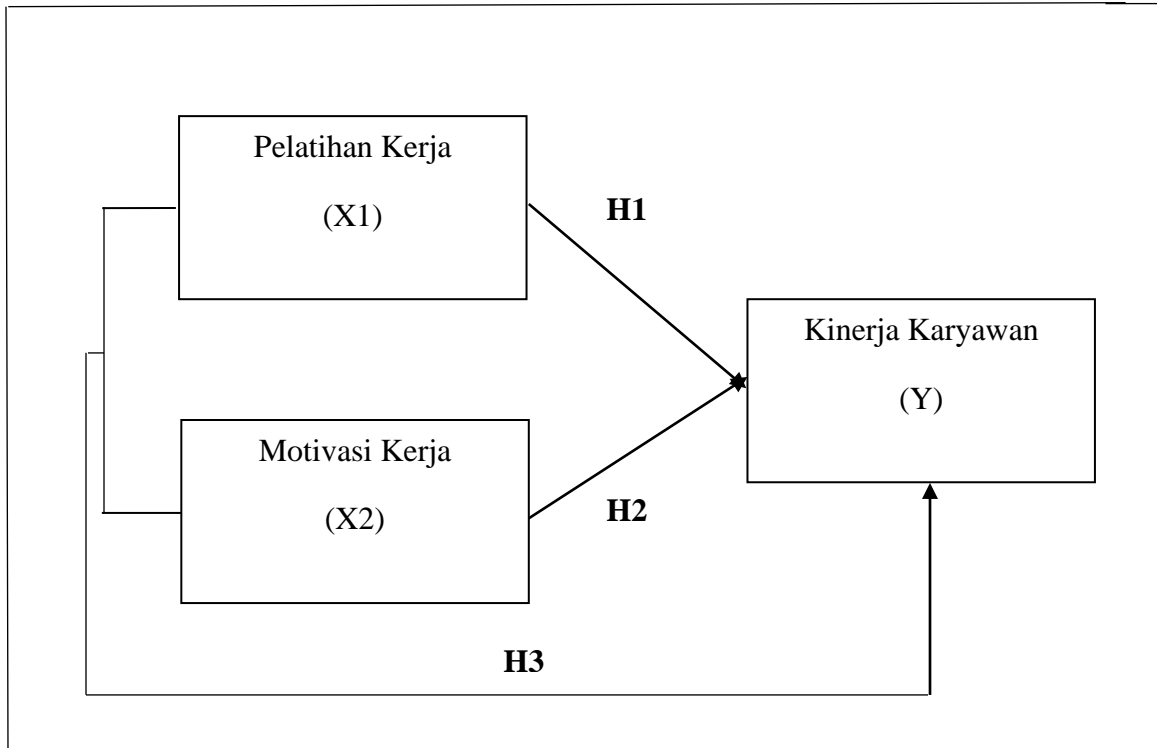
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Saleleng & Soegoto, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan
2	Tuhumena, Kojo, & Worang, 2017	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Wilayah V Manado	Pelatihan dan Motivasi Kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Wilayah V Manado
3	Lolowang, Adolfina, & Lumintang, 2016	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado	Pelatihan sumber daya manusia dan Pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado
4	Andayani & Makian, 2016	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)	Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT PCI Elektronik International
5	Sugriningsih & Iskandar, 2015	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank XYZ Kota Bandung	Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ Kota Bandung
6	Kurai, 2018	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Pekanbaru	Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT BPR Pekanbaru
7	Subroto, 2018	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama di Tegal	Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama

8	Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Air Manado
9	Hidayah & Tobing, 2018	<i>The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance</i>	<i>Simultaneously Job Satisfaction, Motivation, and Organizational commitment influence on employee performance</i>
10	Narda, Samdin, & Yusuf, 2018	<i>The Influence of Education, Training and Motivation on Employee Performance of Production Forest Management Unit of Muna Island</i>	<i>Simultaneously Education, Training and Motivation commitment significant influence on employee performance of production forest management unit of muna island</i>

2.3 Kerangka Teori

Berdasarkan teori yang disampaikan pada table 2.1, maka pengembangan kerangka teoritis bisa dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Peneliti

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara pada rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang di berikan hanya berdasar pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris data (Hikmawati, 2017: 50). Menurut kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.

- H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.
- H3: Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian diartikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data yang dikerjakan dengan sistematis untuk menggapai tujuan tertentu (Sudaryono, 2017: 54). Desain pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 14) metode kuantitatif didefinisikan sebagai tata cara penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, bertujuan untuk mengkaji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel harus dideskripsikan secara operasional agar lebih mudah mencari hubungan antar variabel serta pengukurannya. Menurut Sugiyono (2012: 38) variabel ialah segala yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dikembangkan sehingga menghasilkan informasi dan ditarik kesimpulannya.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas sering disebut selaku variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012: 39). Variabel bebas pada penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 3.1 Variabel Independen dan indikatornya

No	Variabel Independen	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Pelatihan kerja (X1)	Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan meningkatkan kapabilitas karyawan agar menjadi sumber daya yang berkualitas dari aspek ilmu, kemahiran, dan pengalaman dalam bekerja agar meningkatkan kemampuan dalam menggapai tujuan perusahaan dengan baik disebut ssebagai pelatihan kerja (Yani, 2012: 82)	Peserta pelatihan	Skala Likert
			Instruktur	
			Materi pelatihan	
			Lokasi penelitian	
			Lingkungan pelatihan	
			Waktu pelatihan	
2	Motivasi kerja (X2)	Motivasi merupakan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pegawai agar berkerja dengan maksimal guna menggapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012: 11)	Promosi	Skala Likert
			Prestasi kerja	
			Pekerjaan itu sendiri	
			<i>Reward</i>	
			Tanggung jawab	
			Pengakuan	
			Keberhasilan kerja	

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat diartikan sebagai variabel *output*, konsekuen dan kriteria. Variabel terikat merupakan variabel sebab akibat atau yang dipengaruhi oleh vairabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.2 Variabel dependen dan indikatornya

No	Variabel dependen	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi (Sembiring, 2012: 81)	Kualitas	Skala Likert
			Produktifitas	
			Ketepatan waktu	
			Efektifitas	
			Komitmen kerja	
			Tanggung jawab	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Generalisasi yang tersusun atas objek yang berkualitas dan karakteristik tertentu lalu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan merupakan penjelasan dari populasi (Sugiyono, 2012: 80). Populasi bukan saja jumlah yang ada pada objek, tetapi meliputi seluruh individualitas yang ada. Populasi pada penelitian ini berjumlah 120 orang.

3.3.2 Sampel

Bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang ada pada populasi disebut dengan sampel (Sugiyono, 2012: 81). Apabila populasinya besar, maka peneliti tidak mempelajari semua populasi jadi peneliti mengambil sampel yang diambil pada populasi itu. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Peneliti menggunakan semua populasi sehingga sampel menjadi 120 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Pada studi ini peneliti memakai data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dengan angka dan menggunakan rancangan studi bersumber pada prosedur *statistic* atau dengan cara lain dari kuantifikasi variabel penelitiannya (Sugiyono, 2014: 7).

3.4.2 Sumber Data

Metode pengumpulan data ialah bagian paling strategis pada penelitian, karna destinasi utama dalam penelitian yaitu memperoleh data. Maka dari itu adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 2, yaitu:

3.4.2.1 Data Primer

Data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan peneliti disebut sebagai data primer (Sanusi, 2011: 104). Data primer didapat melalui kuesioner yang disebar dan dijawab responden serta disusun berdasar pada variabel yang ditentukan dengan jawaban *alternative*. Penelitian ini bersumber pada data primer PT Ekadi Trisakti Mas, yang terdiri dari identitas responden dan jawaban responden terhadap kuesioner.

3.4.2.2 Data Sekunder

Data yang telah tersedia dan dikumpul oleh pihak lain disebut juga data sekunder (Sanusi, 2011: 104). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah laporan absensi yang diperoleh dari PT Ekadi Trisakti Mas 2018.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut :

1. kuesioner

Kuesioner ialah teknik memperoleh data yang dikerjakan dengan member selengkap pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2012: 142). Kuesioner nantinya akan dibagikan pada karyawan PT Ekadi Trisakti Mas. Responden akan di pandu serta ditunggu dalam pengisian kuesionernya dan pengukurannya memakai skala likert. Skala likert ialah skala yang berdasar pada jumlah perilaku responden dalam menjawab pernyataan indikator atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59). Pada setiap jawaban akan diberikan *score* berikut:

Tabel 3.3 Skala likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sanusi, 2011: 59)

2. Studi Kepustakaan

Teknik memperoleh data melalui eksplorasi informasi pada sumber tertulis disebut kajian pustaka. Kajian pustaka pada studi ini menelusuri sumber-

sumber tertulis seperti buku, *journal*, yang berkaitan atas variabel serta menjadi panduan dalam proses penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Data yang sudah tersedia kemudian dikelola dengan statistik dan digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian merupakan pengertian dari analisis data. Hal ini berarti teknik analisis data dapat dimaksudkan sebagai cara mengimplementasikan analisis terhadap data, bertujuan untuk mengolah data tersebut guna menjawab rumusan masalah (Sujarweni, 2015: 121).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Untuk menguji abstraksi penelitian yang berdasar pada satu sampel dibutuhkan bentuk analisis berupa analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini dilakukan melewati pemeriksaan hipotesis deskriptif. Analisisnya ialah apakah hipotesa penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak (Misbahuddin & Hasan, 2013: 258). Bila hipotesanya nol (H_0) diterima, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Pada analisis deskriptif ini memakai 1 variabel atau lebih akan tetapi bersifat mandiri. Maka dari itu, analisisnya berbentuk komparasi/korelasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Sebelum mengkaji dan menafsirkan, mula-mula harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi 2 diantaranya uji validitas dan uji realibilitas, sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Validitas

Untuk mengecek ketepatan pada instrumen dalam mengukur data dilakukanlah uji validitas. Uji ini kerap dipakai dalam mengukur ketepatan item kuisioner atau skala, suatu kuesioner dikatakan *valid* bila pernyataan kuesioner mampu mengutarakan perkara yang akan diukur dengan kuesioner (Priyatno, 2012: 117). Instrument dikatan *valid* apabila mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung $>$ *r* tabel.

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Menurut Sudaryono (2017: 322) realibilitas bermula dari kata *reability* yaitu sejauh apa hasil pengukuran bisa dipercaya. Hasil dari pengukuran hanya dipercaya pabila dalam beberapa kali pengukuran pada subjek yang sama didapat hasil yang relatif sama, selagi aspek yang diukur dari subjek tidaklah berubah. Teknik yang dipakai pada studi dalam mengukur skala rentang ialah *cronbach alpha*. Uji realibilitas yaitu kesinambungan dari uji validitas bilamana *item* yang masuk pada pengujian adalah *item* yang *valid* saja. Menggunakan batasan 0,6 dapat menentukan apakah instrumen *reliable* dan tidaknya (Priyatno, 2012:120).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik ialah model yang mencukupi keseluruhan uji, yaitu data terdistribusi normal, tidak terjadi multikoloniretas, bebas autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pada studi ini, tidak dilakukan autokorelasi karna studi ini memakai kuesioner yang tidak menggunakan *observation* terstruktur.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud melihat apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Untuk mengecek suatu data berdistribusi normal dapat dilakukan *Kolmogorof Smirnof test*, ketentuan distribusi normal ialah profitabilitas dari *variable* haruslah lebih dari 0,05 bisa juga memakai pendekatan grafik normal plot (Priyatno, 2010: 71), dengan hipotesisnya yaitu:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti haluan garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.
2. Model regresi tidak memenuhi uji normalitas apabila data tidak mengikuti atau menjauh dari garis ataupun grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Suatu keadaan bilamana terjalin *linier* yang ideal ataupun mengarah pada sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Demi mengetahui ada tidaknya hubungan *linier* antara variabel independen digunakankah Uji

multikolinearitas. Untuk mengecek ada tidaknya multikoloniritas terdapat berbagai metode, diantaranya nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi atau dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* \leq dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF \geq dari 10, maka memperlihatkan adanya multikolonieritas, dan sebaliknya model regresi akan bebas dari multikolonieritas apabila nilai *tolerance* \geq 0,1 atau sama dengan nilai VIF \leq dari 10 (Priyatno, 2010: 81).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan perbedaan macam dari residual untuk semua peninjauan pada model regresi. Uji ini dilakukan demi mengetahui adanya kesamaan/ketidaksamaan macam dari residual. Ketentuan yang harus dipenuhi pada model regresi ialah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Bila signifikansi $< 0,5$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas akan tetapi jika nilai antara variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.
2. Bila titik-titik memencar dengan pola berantakan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkanlah model regresi tidak terjadi masalah.

3.5.4 Uji Pengaruh

Untuk memahami besarnya kontribusi dan pengaruh tiap *variable* independen terhadap variabel dependen maka dilakukanlah uji pengaruh. uji yang dilakukan terdiri atas analisis regresi *linier* berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2).

3.5.4.1 Analisis Linier Berganda

Regresi *linier* berganda ialah pengembangan dari regresi *linier* sederhana, yaitu menambah total variabel bebas yang sebelumnya hanya 1 menjadi 2 atau lebih (Sanusi, 2011: 134). Analisis *linier* berganda berfungsi sebagai penguji pengaruh antara variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependennya kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.1 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Pelatihan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = *variable* pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memahami presentase pengaruh variabel independen (Y) digunakanlah analisis determinasi. Pada koefisien ini memperlihatkan sebrapa besar persentase sumbangan varian dari variabel independen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada persentase sumbangan dampak yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi dari variabel independen yang digunakan pada model tidak menjelaskan adanya variasi variabel dependen. Sebaliknya bila R^2 sama dengan 1, maka presentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, ataupun ragam variabel independen yang dipakai pada model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66). Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua *variable* independen adalah:

$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1 x_2)}{1 - (rx_1 x_2)^2}$	<p>Rumus 3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</p>
---	---

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara x_1 dengan Y

ryx_2 = korelasi sederhana (product moment pearson) antara x_2 dengan Y

$rx_1 x_2$ = Korelasi sederhana (product moment pearson) antara x_1 dengan x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis diartikan sebagai uji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesa. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji t (parsial), dan uji f (simultan), langkah-langkah dalam pengujianya mengikuti metode yang telah ada.

3.5.5.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dapat di terapkan untuk mengukur hipotesis pada penelitian satu perlakuan. Dalam memahami apakah *mean* dari hasil uji yang dilakukan memenuhi asas tertentu atau tidak digunakanlah uji t. langkah-langkah pengujianya dilakukanlah berikut ini:

- a. Menguji normalitas sebenar data.
- b. Menentukan hipotesis yang akan diuji.
- c. Menentukan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s/\sqrt{n}}$$

$$t_{tabel} = t_{\alpha}(dk = n-1)$$

Rumus 3.3 Uji T

Sumber: (Sundayana, 2015: 95)

- d. Menentukan kriteria uji dan membuat kesimpulan.

3.5.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam melihat apakah semua variabel independen yang diinput ke dalam model secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji f (Sujarweni & Endrayanto, 2012: 85).

- a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya: tidak ada efek yang signifikan dari variabel independen pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap *variable* dependen yakni Kinerja karyawan (Y).

$$H_a: b_1 - b_3 > 0$$

Artinya: ada dampak yang signifikan dari variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

- b. Mencari F tabel dan F hitung dengan tahap kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 %, maka :

1) Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak, berarti masing-masing *variable* independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima, berarti masing-masing variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian penelitian merupakan tempat dimana sumber-sumber data diperoleh dan didapat. Untuk Lokasi pada penelitian ini adalah PT Ekadi Trisakti Mas yang berlokasi di Jl Pembangunan Komplek Pantai Permata block D 1-5.

