

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI



**Oleh:
Nurhelivia
160910437**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Nurhelivia
160910437**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhelivia
Npm : 160910437
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics

Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lainnya. Dan skripsi ini adalah murni dari gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.

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

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

Batam, 30 Juli 2020



Nurhelivia
160910437

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Nurhelivia
160910437**

**Telah di setujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2020

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Suatu perusahaan perlu memiliki manajemen yang baik agar dapat bersaing di dunia bisnis. Kinerja yang baik akan membantu menjaga kualitas dan kuantitas untuk mencapai kapasitas maksimum, serta optimalisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Osi Electronics di departemen wire harness dengan 150 orang atau responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan dengan bantuan SPSS Versi 26. Temuan penelitian ini adalah sebagai berikut; Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel $2,279 > t$ tabel $1,976$ dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel $6,697 > t$ tabel $1,976$. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap nilai kinerja karyawan dengan F hitung $27.841 > f$ tabel 3.06 . Hasil analisis koefisien determinasi 0.275 atau $27,5\%$, yang berarti kontribusi Pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sisanya $72,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

A company needs have good management in order to be able to compete in the business world. Good performance would help to maintain the quality and quantity to accomplish to maximum capacity, as well as optimisation. This research was conducted to analyse the impact of training and work motivation on employee performance at PT Osi Electronics. The method used in this study is quantitative research. The population in this study were employees of PT Osi Electronics in the wire harness department with 150 people or respondents. The sample technique used is saturated sample and with the help of SPSS Version 26. Findings of this research are as follows; training in partial has a significant effect on employee performance with table T value 2.279 > t table 1.976 and work motivation in partial effect significantly towards employee performance with T table value 6,697 > t table 1.976. Training and work motivation simultaneously effect on employee performance value 27.841 > f table 3.06. The results of analysis coefficient determinasi 0,275 or 27,5 % which means the contribution of Training and work motivation to the employee's performance by the remaining 72,5% is influenced by other variables.

Keywords: *Training, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur enulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-NYA yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima denagn senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husada, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.;
6. Kedua Orang Tua tercinta yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan;
7. HR Manajemen PT Osi Electronics yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Osi Electronics.
8. Karyawan produksi PT Osi Electronics
9. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
10. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Ahkir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin

Batam, 30 Juli 2020



Nurhelivia



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISIONAL	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1 Pengertian Pelatihan	11
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel	25
3.2.1 Variabel Independen	25
3.2.2 Variabel Dependen	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5 Metode Analisis Data	28
3.5.1 Analisis Deskriptif	29
3.5.2 Uji Kualitas Data	29
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.5.4 Uji Pengaruh	32
3.5.5 Uji Hipotesis	33
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	35
3.6.1 Lokasi Penelitian	35

3.6.2. Jadwal Penelitian	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Profil Responden	36
4.1.1 Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.1.2 Data Berdasarkan Usia	37
4.1.3 Data Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
4.2 Analisis Deskriptif.....	38
4.2.1 Variabel Pelatihan (X1).....	39
4.2.2 Variabel Motivasi Kerja (X2).....	40
4.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	41
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	42
4.3.1 Hasil Uji Validitas Data	42
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	45
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	46
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	49
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.5 Hasil Uji Pengaruh	50
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	52
4.6 Hasil Uji Hipotesis	52
4.6.1 Hasil Uji T	52
4.6.2 Hasil Uji F	54
4.7 Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSAKA.....	60
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>).....	48

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Produksi PT Osi Electronics Periode	6
Tabel 2.1 Penelitian dahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	26
Tabel 3.2 Rentang Skala	29
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	35
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan lama bekerja	37
Tabel 4.4 Rentang Skala	38
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)	39
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)	40
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan (Y)	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	52
Tabel 4.17 Hasil Uji T	53
Tabel 4.18 Hasil Uji F	54

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Validitas.....	30
Rumus 3.2 Realibilitas	30
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	32
Rumus 3.4 Uji T.....	33
Rumus 3.5 Uji F	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global pada saat sekarang perusahaan harus dapat mempertahankan bisnisnya. Dalam persaingan global perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dalam lingkungan bisnis juga meningkatkan kinerja karyawan yang optimal guna untuk pertahanan dan pengembangan bisnisnya. Perusahaan yang mampu bersaing secara global adalah perusahaan yang mampu mengolah sumber daya manusia (SDM) sehingga kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan organisasi (Wardani, 2017: 2).

Perusahaan yang berhasil dilihat dari orang-orang yang berkualitas yang bekerja di dalamnya. Untuk mencapai kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kinerja secara optimal dipengaruhi beberapa faktor yaitu sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan dalam perusahaan dilihat dari pengetahuan dalam melakukan pekerjaan, keterampilan, skill dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Laia, 2019: 17).

Dalam memenangkan persaingan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang bisa melakukan pekerjaan dengan baik, berkualitas serta harus mempunyai kinerja karyawan yang tinggi. Beberapa faktor, seperti pelatihan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan (Tuhumena, 2017: 2125).

Meskipun setiap perusahaan belum bisa menggunakan teknologi baru atau mesin dan komputer baik *hardware* atau *software* sebagian besar perusahaan tidak dapat melaksanakan pekerjaan tanpa karyawan atau operator. Dengan adanya

peralatan mesin produksi, kebutuhan tenaga yang profesional juga meningkat terutama untuk tenaga operasional. Maka perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan atau *training* untuk membantu karyawan dalam memahami setiap yang dikerjakan (Hakim, 2017: 133).

Perusahaan memberikan pelatihan atau tes untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Pelatihan yang diberikan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam bekerja agar karyawan paham untuk memahami apa yang perlu dilakukan dan mengapa itu perlu dilakukan. Pelatihan atau *training* yang diberikan untuk mengembangkan pengetahuan dan kepribadian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan produk yang berkualitas (Bernadine, 2019: 16). Tujuan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tetap bertahan, pernyataan ini di dukung oleh (Tuhumena, 2017: 2131) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan atau *training* yang disediakan untuk karyawan secara tepat dapat memajukan hasil kinerja pada setiap karyawannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Pelatihan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan atau manager memiliki tanggung jawab untuk memberikan motivasi dan dorongan untuk karyawan agar bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat menghasilkan kinerja seseorang untuk mencapai hasil yang maksimal, dikarenakan motivasi merupakan kebutuhan yang harus ada dalam usaha untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai (Octaviani, 2019: 11).

Motivasi ialah sesuatu yang paling penting untuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan agar terwujud tujuan yang diinginkan agar mendapat hasil kinerja yang baik (Fitria & Hardianti 2019: 37). Dalam diri seseorang harus memiliki motivasi untuk mewujudkan impiannya. Motivasi karyawan diperoleh dari hubungan antar personal, rasa aman, gaji yang diterima dan kesempatan bekerja merupakan dorongan bagi karyawan supaya memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan perusahaan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi karyawan akan merasa puas dan lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Produktivitas dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan motivasi kerja.

Meningkatkan produktivitas akan menghasilkan hasil yang membuat perusahaan merasa puas dan menghasilkan keuntungan. Pelatihan dan motivasi kerja yang tinggi akan membuat perusahaan bertahan dalam persaingan global untuk jangka waktu yang lama. Kinerja yaitu pencapaian hasil kerja yang dikerjakan individu atau kelompok di perusahaan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Fitria & Hardianti 2019: 36). Hasil kinerja dengan metode yang ditentukan oleh perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi tentu harus memberikan hasil kinerja yang maksimal dan baik.

PT Osi Electronics membuka cabang di Batam pada tahun 2007 yang beralamat di kawasan Cammo industrial park blok f no. 3A, Batam Center. PT Osi Electronics Batam yang bergerak di bidang manufaktur elektronik kegiatan utama yang dilakukan oleh PT Osi Electronics adalah memproduksi produk yaitu *wire harness*, LCD, dan PCBA. PT Osi Electronics membuat barang setengah jadi.

PT Osi Electronics mempunyai kebijakan kualitas yaitu *quality, delivery, dan cost integrity* yang memenuhi harapan pelanggan dengan menekankan pada kualitas, pengiriman, biaya dan integritas (QDCI). PT Osi memberikan kepuasan kepada pelanggan yang percaya atas produk yang dihasilkan dengan kualitas yang baik. Misi PT Osi Electronics memberikan solusi manufaktur elektronik global Tier One yang telah disesuaikan dan mempertahankan nilai-nilai, komitmen terhadap kualitas untuk pelanggan.

Sebagai perusahaan bagian produksi tentu saja melihat hasil kinerja karyawan secara optimal dilihat melalui target yang didapat, target yang diharapkan harus sesuai dengan target dan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi jika ditelusuri mengenai kinerja karyawan PT Osi Electronic tidak lepas dari permasalahan pekerjaan untuk mencapai target seperti permasalahan pelatihan atau *training* dan motivasi yang kurang maksimal.

Permasalahan pertama yang menyebabkan kinerja karyawan kurang atau menurun di bagian produksi yaitu pelatihan atau *training* yang sangat kurang, seperti karyawan baru mereka sama sekali tidak tahu dan tidak diberi pelatihan oleh *trainer* secara langsung di area produksi. Karena mereka hanya diberikan oleh *trainer* yaitu berupa teori saja tanpa dikerjakan sehingga ketika karyawan baru terjun di lapangan hanya karyawan lama saja yang mengajarkan karyawan baru.

Sebelum memulai pekerjaan karyawan harus membaca dan mengikuti instruksi kerja yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) atau *Manufacturing Assembly Instruksi* (MAI) yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan lama yang memberikan *training* kepada karyawan baru memiliki cara yang berbeda-beda

untuk mengajarkan karyawan baru, sehingga pemahaman yang diterima oleh karyawan baru sangat sedikit sebab ada yang bisa langsung paham dan juga ada yang masih kurang paham. Karyawan lama yang memberi *training* kepada karyawan baru akan meninggalkan pekerjaan mereka mengakibatkan menurunnya *output* karena terbuang waktu untuk mengajarkan karyawan baru.

Saat ada produk baru yang akan dijalankan oleh karyawan produksi mereka hanya melihat instruksi kerja seperti *drawing* dan langkah-langkah cara merakit barang tersebut tanpa diberi *training* terlebih dahulu, karena kurangnya pelatihan, pemahaman dan beberapa karyawan ada yang tidak mengikuti instruksi kerja atau standar operasional prosedur (SOP) yang diberikan, karena karyawan hanya membaca dan melihat sekali saja instruksi kinerja yang ada digambar dan seharusnya karyawan harus sering melihat dan membaca instruksi yang ada digambar agar tidak terjadi barang *defect* dan salah dalam mengerjakan barang. Barang yang *defect* butuh waktu yang lama untuk perbaikan dan akan mengurangi target.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, kurangnya kesadaran karyawan dan kreativitas dalam bekerja mencerminkan kurangnya motivasi kerja. karyawan harus memiliki tingkat kesadaran dan rasa kepedulian terhadap tugas yang diberikan sehingga hasil akhirnya berkualitas tinggi.

Berikut penelitian kinerja karyawan PT Osi Electronics *wire harness* diukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan dari bulan Januari sampai Desember 2019 yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Produksi PT Osi Electronics Periode
Januari-Desember 2019

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase	Keterangan
Januari	172.226	122.177	50.049	70%	Tidak Tercapai
Februari	149.122	142.420	6.702	96%	Tidak Tercapai
Maret	106.172	100.913	5.259	95%	Tidak Tercapai
April	92.610	76.536	16.074	83%	Tidak Tercapai
Mei	58.492	48.459	10.033	83%	Tidak Tercapai
Juni	81.979	64.216	17.763	78%	Tidak Tercapai
Juli	342.161	330.418	11.743	97%	Tidak Tercapai
Agustus	78.044	71.567	6.477	92%	Tidak Tercapai
September	61.326	45.541	15.785	74%	Tidak Tercapai
Oktober	22.700	22.700	0	100%	Tercapai
November	82.592	79.235	3.357	96%	Tidak Tercapai
Desember	44.110	41.010	3.100	92%	Tidak Tercapai

9 Sumber : PT Osi Electronics, Tahun 2020

Dari tabel 1.1 hasil persentase kinerja belum mencapai 100% sesuai dengan harapan perusahaan. Banyak target yang tidak tercapai dari yang ditargetkan perusahaan. karena banyak permasalahan yang ada diproduksi seperti material yang kurang, banyak produk baru, *drawing* yang salah sehingga sebagian barang yang sudah dikerjakan harus diperbaiki dan di *assembly* dari awal. Hal ini tentu membuang waktu, karena untuk memperbaiki barang yang *reject* dan mengurangi pencapaian target. Target yang tercapai pada bulan Oktober dengan output 22.700 dengan persentase 100% karena orderan hanya sedikit dari *customer* pada bulan Oktober, maka karyawan mampu menghasilkan target 100%, juga berkurangnya tingkat *defect* yang ada diproduksi. Dari hasil persentase di atas dapat dilihat masih kurangnya produktivitas karyawan dalam bekerja untuk pencapaian kinerjanya karena tidak adanya penghargaan dan dorongan dari *leader production* dan supervisor seperti pujian untuk operator yang mampu mencapai target dan

menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Karena tidak ada dorongan atau pujian atas prestasi untuk karyawan yang mencapai target, maka karyawan berpikir melakukan yang terbaik dan tidak baik hasilnya akan tetap sama dan akhirnya karyawan kurang peduli yang penting mereka bekerja. Jika hasil kerja karyawan dihargai, karyawan akan merasa bangga agar karyawan akan lebih termotivasi dan akan memberikan yang lebih baik lagi.

Dengan melihat kondisi tersebut, penjelasan tentang masalah-masalah di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang berkaitan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics adalah :

1. Karyawan sering tidak mengikuti instruksi kerja mengakibatkan barang menjadi *defect*.
2. Kurangnya *training* atau pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan kurang penguasaan dalam menyelesaikan pekerjaan..
3. Karyawan kurang serius dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target tidak tercapai.
4. Masih kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja membuat kualitas kinerja menurun. Pencapaian kinerja karyawan masih kurang optimal sehingga target yang ditetapkan belum bisa tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Dengan waktu yang terbatas dan kemampuan penelitian penulis membatasi dalam penelitian ini hanya dengan melihat masalah pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

1. Pelatihan (X1) hanya membatasi pemahaman karyawan dalam bekerja.
2. Motivasi kerja (X2) hanya membatasi kesungguhan dan keseriusan karyawan dalam bekerja.
3. Kinerja karyawan (Y) hanya membatasi prestasi kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics?
3. Apakah Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics.

3. Untuk mengetahui Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM) terkait dengan masalah pelatihan dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih spesifik tentang pelatihan, motivasi dan dan kinerja di perusahaan produksi.

2. Untuk Instittusi

Peneltian ini dapat bermanfaat untuk menambah referenssi perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi perusahaan

Untuk memberikan solusi, gambaran, dan ide dalam perusahaan ketika mereka akan membuat rencana yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka di perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan pengetahuan dan mampu mengembangkan variabel yang ada untuk meningkatkan pemahaman bagi para peneliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan atau *training* merupakan kegiatan yang paling penting dalam sebuah perusahaan di mana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses menggali kemampuan karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan (Tampubolon & Tobing 2018: 67). Pelatihan atau *training* yaitu untuk meningkatkan melatih kemampuan karyawan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan (Hakim, 2017: 133).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karyawan (A.Sudraja, 2020: 152). Pelatihan atau *training* adalah memberikan pengajaran kepada setiap karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Octaviani, 2019: 11)

Pelatihan ialah proses pendidikan jangka pendek yang di berikan pada karyawan, keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dalam pekerjaan (Wardani, 2017: 4). Pelatihan adalah memberikan pengajaran pengetahuan dan keahlian agar karyawan makin terampil dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238).

Dapat disimpulkan pengertian dari pelatihan atau *training* menurut beberapa para ahli adalah suatu proses memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan (Rajagukguk *et al.*, 2019 :241) yaitu :

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang mengenai teknologi.
2. Untuk membantu karyawan menjalankan pekerjaannya.
3. Agar karyawan lebih memahami tujuan perusahaan.
4. Menjadikan karyawan lebih berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mudah mendapatkan promosi jabatan.

2.1.1.2 Manfaat Pelatihan

Manfaat dilakukan pelatihan (*training*) ialah untuk kepentingan karyawan dan perusahaan (Leonu, Yani, & Abdurrahman, 2017: 45) sebagai berikut :

- a. Kepentingan Karyawan
- b. Memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan.
- c. Meningkatkan pengetahuan karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, maka karyawan akan semangat menyelesaikan pekerjaan.
- d. Memperbaiki kinerja karyawan sehingga karyawan menjadi puas dengan hasil kerja mereka.

- e. Membantu karyawan untuk mengetahui perubahan yang ada di perusahaan
- f. Dengan memiliki keterampilan dan keahlian karyawan bisa memiliki pekerjaan yang lebih baik.
- g. Kepentingan Perusahaan.
- h. Menyediakan keperluan perencanaan sumber daya manusia.
- i. pelatihan dan pengetahuan, karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif
- j. Mengecilkan *defect* pada barang dan ke celakaan kerja.
- k. Meningkatkan kesadaran karyawan dan tanggung jawab.

2.1.1.3 Indikator - indikator Pelatihan

Indikator untuk mengukur program pelatihan yang efektif (Syamsuri & Siregar, 2018: 98), yaitu :

1. Isi pelatihan, memberikan pelajaran yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
2. Metode pelatihan, yaitu metode yang disediakan untuk kebutuhan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.
3. Sikap dan keterampilan instruktur adalah sikap seorang *trainer* saat memberikan pelatihan dapat mendorong orang untuk belajar dan memahaminya.
4. Jangka waktu pelatihan , waktu dalam memberikan pelatihan dan pemahaman kepada karyawan.
5. Fasilitas pelatihan, adanya ruang pelatihan, dan peralatan-peralatan untuk *training*.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yaitu dorongan energi setiap individu untuk berusaha mencapai tujuannya, baik itu motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk membantu membangun perusahaan terus maju (Siagian, 2018: 5).

Motivasi adalah suatu proses dorongan dari internal seseorang maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Wardani, 2017: 4).

Motivasi yaitu sikap individu untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuannya, sikap yang dimaksud adalah kekuatan untuk mendorong seseorang mencapai tujuannya (Suryaman, 2018: 76).

Motivasi ialah kekuatan seseorang yang keluar dari dalam diri atau dari luar yang membangkitkan semangat dan juga ketekunan untuk mewujudkan sesuatu yang ingin dicapai (Suhardi 2019 : 298). Motivasi adalah dorongan, hasrat atau keinginan yang begitu kuat yang diinginkan oleh individu agar tercapai cita-cita atau keinginannya (Noratta & Prabowo, 2019: 165).

Dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan motivasi dari dalam diri atau dari luar individu atau kelompok untuk mengerjakan suatu kegiatan agar mewujudkan tujuannya sesuai dengan harapan perusahaan ataupun individu.

2.1.2.1 Kebutuhan Motivasi Kerja

Ada beberapa kebutuhan motivasi kerja (Anggreni, Yasa, & Sitiari, 2019: 50) dalam teori maslow, yaitu :

1. *Physical needs*, yaitu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan fisik seperti kebutuhan untuk makan, minum dan tempat tinggal.
2. *Safety Needs*, yaitu kebutuhan ini seseorang memerlukan rasa aman dalam berbagai hal seperti seorang pekerja membutuhkan jaminan pensiun, asuransi kesehatan dan sebagainya.
3. *Social Needs*, yaitu kebutuhan rasa ingin memiliki yaitu seperti rasa sayang, rasa ingin dekat dengan keluarga, orang-orang terdekat. Kebutuhan ini menandakan seseorang membutuhkan adanya pengakuan dan penghormatan dari orang lain.
4. *The Need for Appreciation*, adalah seseorang ingin memperoleh harga diri dan menunjukkan prestasinya dan ingin orang lain untuk mengetahuinya dan menghargai prestasi yang telah diperoleh tersebut.
5. *Physical needs*, adalah di mana seseorang akan membuktikan dan memperlihatkan kemampuannya kepada orang lain. Dan terus menggali potensinya.

Beberapa tujuan motivasi (Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017: 180) yaitu:

1. Tingkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Peningkatan kinerja karyawan
3. Menjaga stabilitas karyawan
4. Kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Ciptakan lingkungan kerja juga bersosialisasi dengan sesama
7. Tingkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Tingkat kesejahteraan karyawan lebih baik
9. Penggunaan peralatan dan bahan pokok lebih efisien.

2.1.2.2 Karakteristik Motivasi Kerja

Ada 6 karakteristik motivasi kerja yang tinggi yang berhubungan dengan karyawan (Syamsuri & Siregar, 2018: 99) sebagai berikut :

1. Mempunyai kepedulian pada pekerjaan.
2. Siap menerima akibat dalam mengambil keputusan
3. Mempunyai perencanaan yang matang dan bukan hanya mimpi belaka.
4. Mempunyai perencanaan kerja yang terorganisasi dengan baik serta tujuan yang komprehensif dan berorientasi pada tujuan
5. Gunakan umpan balik pada segala kegiatan dan pekerjaan.
6. Temukan peluang untuk mencapai tujuan.

2.1.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Noratta & Prabowo, 2019: 166) yaitu:

1. Rasa aman, yaitu seperti karyawan permanen bisa bertahan lama dengan jabatan yang diperolehnya.
2. Kesempatan buat maju, yaitu karyawan berkesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

3. Tempat kerja, yaitu perusahaan tempat karyawan bekerja yang bisa membuat karyawan bangga.
4. Teman kerja, yaitu partner kerja yang mau bekerja sama dan ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
5. Jenis pekerjaan yang sesuai dengan skill, pengalaman, pendidikan , dan minat karyawan yang mereka miliki.
6. Gaji, yaitu mendapat gaji yang sesuai dan baik dengan ukuran kemampuan karyawan.
7. Pemimpin yang mampu memimpin karyawannya, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan menerima setiap masukan dari bawahan.
8. Jam kerja, ialah jam masuk kerja karyawan setiap shift , baik pagi, siang dan malam.
9. Keadaan tempat kerja, seperti ruangan yang nyaman, aman, dan bersih. Suhu ruangan yang baik, adanya ventilasi, kegaduhan suara yang tidak terlalu berisik.
10. Fasilitas-fasilitas lain, seperti transportasi, jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan lain sebagainya.

2.1.2.4 Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja (Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018: 189) yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi

Mencapai kesuksesan membutuhkan kinerja yang baik juga dapat menyelesaikan setiap masalah yang ada, dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan.

2. Kebutuhan akan kekuatan

Kemampuan untuk memantau atau mengendalikannya, serta dapat memengaruhi orang di sekitar atau untuk bertanggung jawab terhadap orang lain.

3. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuham untuk bersosialisasi, keinginan mempunyai hubungan persahabatan yang baik. Seseorang dengan tingkat keterikatan yang tinggi biasanya berhasil melakukan tugas yang membutuhkan keterlibatan sosial yang tinggi.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pekerjaan individu ataupun kelompok dalam sebuah perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan seperti standar, tujuan, atau tujuan yang disepakati (Siagian 2018 : 5). Kinerja Karyawan adalah proses kolaborasi dilakukan antara pekerja dan atasan langsung mereka, yang terkait dengan pencapaian tujuan yang jelas dan memiliki rasa kepedulian yang besar terhadap pekerjaan (Wasiman 2018 : 4).

Kinerja Karyawan, yaitu pencapaian hasil kerja secara individu maupun kelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu (Suryaman, 2018: 75). Kinerja karyawan, yaitu pekerjaan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan ketika dia melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab yang ditugaskan (Tuhumena 2017 : 2125).

Kinerja Karyawan adalah fungsi motivasi dan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik, orang tersebut harus memiliki keterampilan, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (Butar & Irsutami, 2018: 105). Kinerja Karyawan adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh satu orang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka oleh penyelia mereka (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 11).

Dari kesimpulan di atas, kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan kerja keras yang dilakukan setiap individu atau kelompok di perusahaan dalam rangka memenuhi visi dan misi perusahaan.

2.1.3.1 Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Ada 6 dimensi untuk menilai kerja (Suryaman, 2018: 75) yaitu :

1. Kualitas, adalah mendekati hasil yang sempurna.
2. Kuantitas merupakan jumlah target yang didapat dengan kualitas yang bagus
3. Waktu kerja, yaitu ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan.
4. Biaya penekanan, yaitu biaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sebagai referensi agar tidak melebihi yang dianggarkan.
5. Pengawasan, yaitu yang dilakukan oleh atasan untuk melihat jika ada kesalahan dalam bekerja dan karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.
6. Hubungan antar karyawan, yaitu setiap karyawan harus mampu bekerja sama dan saling menghargai sesama karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Noratta & Prabowo, 2019: 164) yaitu:

1. Motivasi, sesuatu yang kuat muncul dari diri seseorang untuk mencapai yang sudah direncanakan agar terwujud tujuan yang ingin diraih baik dalam pekerjaan secara maksimal agar mendapatkan hasil yang memuaskan, dan motivasi seseorang untuk mau bekerja yaitu mendapat ingin imbalan dan penghargaan yang diberikan.
2. Kemampuan, memperoleh kemampuan pengetahuan, Pengalaman dan pendidikan menginginkan seseorang untuk ingin bekerja lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.
3. Kepribadian, merupakan sikap atau pribadi yang baik dalam diri seseorang, mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh.
4. Kepemimpinan, bagaimana cara pemimpin mengatur bawahan dan karyawan untuk melakukan pekerjaan.
5. Struktur kerja yang akan memudahkan karyawan dalam bekerja di perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.
6. Lingkungan kerja, suasana tempat kerja yang nyaman, aman, bersih dan tidak terlalu berisik akan membuat karyawan betah dan semangat dalam bekerja.

2.1.3.2 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator- indikator Kinerja Karyawan (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 273) yaitu:

1. Kuantitas dan Kualitas pekerjaan,

2. Kegigihan dan Ketahanan kerja
3. Displin/Kehadiran
4. Kerja Tim
5. Kesadaran Pada Keselamatan Kerja
6. Tanggung Jawab Pekerjaan,
7. Inisiatif

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian dahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tuhumena, 2017)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Analisis regresi linier berganda	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

2	(Bulkia & Herawati, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berlian Motors KM.5 Banjarmasin.	Analisis regresi berganda	Pelatihan dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Noratta & Prabowo, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari.	Analisis regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS versi 20	Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	(Andayani <i>et al.</i> , 2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International	analisis regresi linear berganda	pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Putri & Ratnasari, 2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam.	analisis regresi linier berganda	Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	(Marifa, Kasim, & Lukiana, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Langgeng Makmur Bersama di Kabupaten Lumajang	analisis regresi linier berganda	pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

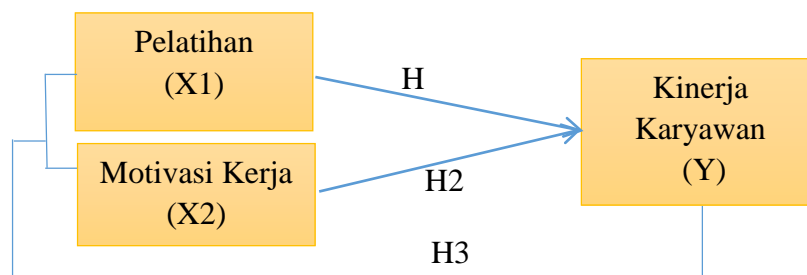
Tabel 2.1 Lanjutan

7	(Riani, Maarif, & Affandi, 2017)	Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Td Automotive Compressor Indonesia	SEM (Structural Equation Modelling)	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
8	(Khasanah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	analisis regresi linier berganda.	pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	(Satriadi <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

kerangka pemikiran yaitu menjelaskan dugaan sementara antara hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk skema atau gambar pada suatu penelitian (Pramana, 2019: 30). Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang diuraikan di atas, kerangka pemikiran dari penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Pramana, 2019: 31). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 :Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics
- H2 :Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics
- H3 :Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yaitu sebagai panduan untuk penelitian, bagaimana cara mengumpulkan data dan menggunakan alat analisis data. Desain penelitian juga dapat diartikan mencakup semua struktur penelitian untuk memperoleh bukti-bukti tepat sampai diperoleh hasil penelitian (Wasiman 2018: 4).

Dalam penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, digunakan model-model matematis dan teori untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan (Wijayanti *et al.*, 2018: 190).

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan karakter yang perlu diperiksa untuk mendapatkan informasi tentang penelitian yang dilakukan dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 61).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiyono, 2018: 61). Dalam penelitian ini variabel *independent* yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent* (Sugiyono, 2018: 61). Dalam penelitian ini variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y). Indikator variabel dan skala pengukuran data dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan (<i>training</i>) yaitu suatu cara memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kepada karyawan agar karyawan paham dengan pekerjaan yang dikerjakan supaya tercapai tujuan perusahaan	1.si pelattihan 2.Metode pelatihan 3.Sikap dan keterampilan instruktur 4.Lama waktu pelatiha 5.Fasilitas pelatihan	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah merupakan motivasi dari internal atau eksternal seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuannya sesuai dengan yang dicita-citakan.	1.Kebutuhan akan Prestasi 2.Kebutuhan akan kekuatan 3.Kebtuhan akan afiliasi	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta kerja keras yang dilakukan setiap individu atau kelompok di perusahaan dalam rangka memenuhi visi dan misi perusahaan	1.Kuantitas dan Kualitas pekejaan, 2.Kegigihan dan Ketahanan kerja 3.Displin/Kehadiran 4.Kerja Tim 5.Kesadaran Pada Keselamatan Kerja 6.Tanggung Jawab Pekerjaan, 7. Inisiatif	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh objek yang akan dilakukan dalam penelitian (Putri & Ratnasari, 2019: 52) data yang diberikan *Human Resources Department* (HRD) PT Osi Electronics yaitu karyawan yang bekerja di PT Osi Electronics dengan jumlah 150 karyawan departemen *wire harness*.

3.3.2 Sampel

Jumlah populasi karyawan pada PT Osi Electronics *department wire harness* 150 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*, dengan teknik sampling jenuh yaitu semua jumlah populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif sedikit (Sugiyono, 2012: 85).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian digunakan cara yang tepat dalam pengumpulan data dapat digunakan dengan wawancara, kuesioner, observasi, dan kombinasi ketiganya (Sugiyono, 2012: 137). Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menerima jawaban dari responden. Kuesioner merupakan teknologi pengumpulan data yang sangat efisien karena dapat didistribusikan kepada responden melalui internet, atau langsung ke responden untuk membuktikan kebenaran penelitian, atau dengan mengirimkan informasi langsung. Kuesioner ini diberikan pada karyawan PT Osi Electronics.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat seseorang tentang

fenomenal sosial baik tanggapan positif maupun negatif. Menggunakan skala likert lebih mudah dengan memberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan Skala likert dalam bentuk pernyataan yang akan dijawab responden untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Setelah data kuesioner lengkap maka akan dianalisis. Skor dari skala likert (Syamsuri & Siregar, 2018: 101) yaitu:

1. SS = Sangat setuju nilai 5
2. S = Setuju nilai 4
3. KS = Kurang Setuju nilai 3
4. TS = Tidak setuju nilai 2
5. STS = Sangat tidak setuju nilai 1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan menganalisis data setelah mengumpulkan data semua responden (Sugiyono, 2012: 147). Kegiatan analisis data meliputi pengumpulan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data pada variabel semua responden, menampilkan data untuk setiap variabel yang diteliti, buat perhitungan untuk pemecahan rumusan masalah, juga lakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Metode analisis kuantitatif terdapat 2 jenis statistik yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah Metode pengumpulan dan penyajian data untuk memberikan informasi bermanfaat, jelas dan mudah dipahami (Sugiyono, 2012: 147). Analisis ini menggunakan tabel frekuensi distribusi dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan analisis dengan program SPSS versi 26.

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item dikali total sampel = $5 \times 150 = 750$, jadi 750 adalah angka tertinggi sebagai jawaban sangat setuju. Rentang skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	0-150	Sangat Tidak Setuju
2	151-300	Tidak Setuju
3	301-450	Kurang Setuju
4	451-600	Setuju
5	601-750	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2020

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan derajat yang benar-benar terjadi pada objek yang akan diteliti dan akan dilaporkan oleh peneliti. Suatu instrumen dikatakan akurat jika dapat digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran yang akurat sesuai dengan keadaan spesifik responden (Sugiyono, 2012: 267)

Rumus mencari nilai korelasi yaitu korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Rumus Validitas

Sumber: (Sanusi, 2012: 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Item skor

Y = Total skor

N = *Sample*

Pengujian menggunakan uji 2 arah dengan nilai sig 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel (uji 2 arah dengan sig. 0,05) maka item valid.
2. Jika r hitung < r tabel (uji 2 arah dengan sig. 0,05) maka item tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas untuk menguji apakah kuesioner penelitian digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2012: 268).

Uji Reliabilitas jika nilai *alpha cronbach* dikategorikan > 0,60 maka dianggap dapat diandalkan (Wibowo, 2012: 52). Rumus yang digunakan yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Rumus 3.2 Realibilitas

Sumber : (Wibowo, 2012)

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

$\Sigma\sigma^2b$ = Skor varian

$\sigma^2 t$ = total varian

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak (A.Sudraja, 2020: 153). Pengujian normalitas ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S). Penerapan pengujian pada uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) adalah sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka data penelitian normal.
2. Jika $\text{sig} < 0,05$, maka data penelitian tidak normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan histogram dan *probability plot*. Dalam grafik histogram, Jika tabel histogram miring ke kiri, kanan, atau berbentuk lonceng kurva, data dikatakan normal. Dalam kurva *normal probability plot*, data disebut normal jika titik data tersebar di sepanjang garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal (Marifa *et al.*, 2018: 200).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi yang harus dipenuhi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87). Untuk mendeteksi multikolinearitas dapat melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $\text{VIF} > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi (Adiyasa & Windayanti, 2019: 28).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidakseimbangan *variance* untuk residual dari semua pengamatan dalam regresi (Lolowang, Adolfina, & Lumintang, 2016: 181).

Untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan uji glejser dengan menyusun regresi antara lain absolut residual dengan variabel *independent*. Jika setiap variabel *independent* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap absolut residual $> 0,05$ jadi dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Adiyasa & Windayanti, 2019: 28).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana. Meningkatkan total variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki 1 variabel independen menjadi dua atau lebih variabel independen. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Tuhumena, 2017: 2127)

Keterangan:

Y = variabel *dependent*

X1 & X2 = variabel *independent*

a = *constant*

b1 & b2 = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini maksudkan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R merupakan nilai koefisien korelasi kompleks yang mengukur tingkat hubungan antara variabel *dependent* (Y) dengan semua variabel independen yang dijelaskan secara bersama, dan nilainya positif (Manaroinsong, Dotulong, & Taroreh, 2017: 403).

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah bagian dari statistik inferensial yang dilakukan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan untuk menarik simpulan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dengan hipotesis alternatif (H_1 atau H_a) (Sanusi, 2012: 144). Penelitian ini, dua metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

3.5.5.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan yang signifikan antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012: 194). Rumus Uji T sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Keterangan:

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

r = parsial korelasi yang ditemukan.

n = Total *sample*

Ketentuan untuk Uji T (A.Sudraja, 2020: 156) sebagai berikut:

Dalam uji hipotesis jika hasil nilai T hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$ dikatakan memiliki pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sebaliknya jika hasil T hitung $< t$ tabel dan $\text{sig} > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat..

3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel *independent* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Sanusi, 2012: 137).

Rumus untuk mencari f_{hitung} sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Sanusi, 2012: 137)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel

Kriteria pengambilan keputusan (A.Sudraja, 2020: 157) :

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi objek dalam penelitian penulis adalah pada PT Osi Electronics kawasan Cammo industrial Park Blok f No.3A, Batam Centre.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Waktu dalam penelitian sekitar 5 bulan dari Maret 2020 sampai Juli 2020 hingga akhir proses penyelesaian skripsi ini. Jadwal penelitian dalam tabel yaitu:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	2020													
	Mar	April				Mei	Juni			Juli				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■	■									
Metodologi Penelitian			■	■	■	■	■							
Kuesioner				■	■	■	■	■						
Penyerahan Kuesioner					■	■	■	■	■	■				
Olahan Data							■	■	■	■	■	■	■	
Kesimpulan									■	■	■	■	■	
Penyelesaian Skripsi											■	■	■	■

Sumber: Peneliti,2020

