

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA
DINAMIK NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Sandy Sanjaya
160910180**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA
DINAMIK NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Sandy Sanjaya
160910180**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Sandy Sanjaya
NPM : 160910180
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam 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 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, 26 Juni 2020



Sandy Sanjaya
160910180

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA
DINAMIK NUSANTARA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Sandy Sanjaya
160910180**

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

Batam, 26 Juni 2020

**Syaifullah, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara. Data karyawan yang digunakan dalam pengambilan data ini adalah karyawan PT Capella Dinamik Nusantara yang bertempat di Kota Batam. PT Capella Dinamik Nusantara yang di kota Batam terbagi dalam 5 wilayah pemasaran yang merupakan pusat penjualan kendaraan sepeda motor. Penelitian ini mengambil materi pelatihan dimana pelatihan tersebut merupakan pelatihan yang dikhususkan untuk pekerja sales/salesman yang diselenggarakan setiap tahun. Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kelangsungan hasil penjualan sepeda motor pada perusahaan. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja membutuhkan motivasi dari dalam ataupun luar dan juga membutuhkan pelatihan yang baik agar dapat melangsungkan pekerjaan dengan sangat baik. Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 responden yang diambil dengan metode Slovin. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Proses perhitungan dibantu dengan program aplikasi software SPSS 25. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan; Motivasi ; Pelatihan karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to determine the effect of work motivation and job training on employee performance at PT Capella Dinamik Nusantara. Employee data used in the collection of data is PT Capella Dinamik Nusantara employees located in Batam City. PT Capella Dinamik Nusantara in Batam city is divided into 5 marketing areas which are the center of motorcycle vehicle sales. This research takes training material wherein the training is a training specifically for sales / salesman workers which is held every year. The effect of motivation and job training greatly affects employee performance. This will affect the continuity of motorcycle sales results at the company. Therefore every employee who works requires motivation from inside or outside and also requires good training in order to carry out the work very well. This type of research is a quantitative approach. The samples in this study were 83 respondents taken by the Slovin method. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The calculation process is assisted by the SPSS 25 software application program. The test results show that motivation has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on employee performance, and motivation and job training have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : employee performance; motivation; work training

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki 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 Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis
7. Segenap Manejemen PT Capella Dinamik Nusantara yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data.
8. Seluruh Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara yang telah bersedia menjadi narasumber dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung

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

Batam, 26 Juni 2020



Sandy Sanjaya



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	8
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Motivasi	12
2.1.1. Pengertian Motivasi	12
2.1.2. Faktor – Faktor Motivasi.....	14
2.1.3. Komponen Motivasi	16
2.1.4. Indikator Motivasi	17
2.2. Pelatihan Kerja.....	19
2.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja	19

2.2.2.	Faktor – Faktor Pelatihan Kerja.....	23
2.2.3.	Komponen Pelatihan Kerja.....	24
2.2.4.	Indikator Pelatihan Kerja.....	25
2.3.	Kinerja Karyawan.....	25
2.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2.	Faktor – Faktor Kinerja Karyawan.....	28
2.3.3.	Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	29
2.5.	Kerangka Berpikir.....	32
2.6.	Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian.....	35
3.2.	Operasional Variabel.....	35
3.2.1.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	35
3.2.2.	Variabel Bebas (<i>Independet Variable</i>).....	36
3.3.	Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1.	Populasi.....	38
3.3.2.	Sample.....	38
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4.1.	Jenis Data.....	39
3.4.2.	Sumber Data.....	39
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6.	Metode Analisis Data.....	40
3.7.	Teknik Analisis Data.....	41
3.7.1.	Analisis Deskriptif.....	41
3.7.2.	Uji Validitas.....	41
3.7.3.	Uji Reliabilitas.....	42
3.7.4.	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.7.4.1.	Uji Normalitas.....	42
3.7.4.2.	Uji Autokorelasi.....	43

3.7.4.3. Uji Multikolinearitas	43
3.7.4.4 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7.5. Analisis Regresi linear Berganda	45
3.7.5.1. Uji T.....	45
3.7.5.2. Uji F.....	46
3.7.5.3. Koefisien Determinan (R ²).....	47
3.7.5.4 Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Profil Responden.....	50
4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	51
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif.....	52
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Motivasi.....	52
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Pelatihan	55
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	57
4.1.3. Uji Kualitas Data.....	59
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas.....	59
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	61
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	61
4.1.4.1. Uji Normalitas	61
4.1.4.2. Uji Multikolonieritas.....	64
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.5. Uji Pengaruh	66
4.1.5.1. Analisi Regresi Linear Berganda	66
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	68
4.1.6. Uji Hipotesis	69
4.1.6.1. Uji t (Parsial)	69
4.1.6.2. Uji F (Simultan)	71
4.2. Pembahasan	73

4.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan	73
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.2.3, Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	78
5.2. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin	50
Gambar 4.2 Diagram Pie Usia.....	51
Gambar 4.3 Uji Normalitas Kurva	62
Gambar 4.4 Uji Normalitas Grafik Normal <i>P- P Plot of Regression Standardized</i> ...	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Rencana Pelatihan untuk Salesman dan Counter Sales	4
Tabel 1.2 Tabel Penjualan di Sales Office	6
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskripsi Motivasi.....	53
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskripsi Pelatihan	55
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Data	60
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov</i>	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15 Tabel <i>Coefficient</i> Uji t	70
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)	72



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan aspek pergerakan suatu kehidupan, maka dari pada itu jika suatu perusahaan atau suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk Berjaya dan ,mau mendapatkan keunggulan, makan perusahaan harus berupaya dalam menyiapkan keteguhan dan beradaptasi dengan adanya perubahan kondisi dari suatu lingkungan bisnis dengan memberikan tanggap segera mungkin atau secara efektif dan efisien. untuk secara efektif dan efisien. Pencapaian dalam suatu tujuan organisasi bergantung pada tingkat kinerja oleh pegawai itu sendiri. Dalam pencapaian perusahaan untuk memperjuangkan atau memenangkan persaingan dalam bersaing, maka perusahaan atau organisasi harus bisa memberikan konsep pelatihan dan pengembangan yang bersifat berkelanjutan kepada pegawai atau sumber daya manusia agar tercapainya keunggulan. Kedepannya agar menjadi organisasi yang efektif dan karyawan yang ulet, maka diberlakukannya pengembangan dan pelatihan yang sangat penting untuk karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan ini mempengaruhi terhadap motivasi. Motivasi ini dapat membangun atau mendorong jiwa seorang manusia untuk bekerja lebih baik lagi.

Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara cukup mengkhawatirkan. Kejadian ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kegiatan motivasi ini dapat dilakukan dengan cara lisan atau pun tulisan. Seseorang akan memberikan

semangat dengan maksud agar orang dapat termotivasi dalam kinerjanya (Noviyanti, 2015).

Pengaruh karyawan yang sudah lama akan dapat membentuk mental bagi karyawan yang baru. Dalam hal ini, banyak hal yang terjadi dimana karyawan lama memberikan masukan negative terhadap karyawan baru mengenai pelatihan yang akan diselenggarakan sehingga kurangnya minat karyawan baru untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Dalam kejadian ini diperlukan motivasi terhadap karyawan yang baru untuk mengikuti pelatihan yang diberikan. Motivasi memiliki tiga point dimana point tersebut adalah kunci dari motivasi tersebut dimana yaitu upaya, tujuan organisasi , dan kebutuhan.. kesimpulannya adalah bahwa motivasi yaitu tanggapan dari suatu pergerakan. Motivasi hadir dari diri kita sendiri karena adanya tuntutan adanya suatu tujuan tertentu. Hal ini bertujuan yang menyinggung soal kebutuhan , dikarenakan dapat dikatakan bahwa jika tidak adanya keinginan akan kebutuhan tersebut maka tidak akan adanya terbentuk suatu motivasi tersebut (Nurdin, 2018).

Dalam hal ini, teman kerja ataupun manajer sangat berpengaruh kepada sesama. Memberikan dukungan ataupun motivasi kepada sesama akan memberikan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Dengan tingkatakan kinerja karyawan semaksimal mungkin bisa memberikan dampak terhadap tujuan suatu organisasi.

Umumnya, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tidak akan pernah terlupakan oleh sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan yang harus di kuasai oleh setiap karyawan adalah pelatihan yang wajib diselenggarakan

oleh sebuah lembaga, perusahaan atau semua organisasi dalam peningkatan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan sangat perlu untuk diselenggarakan karena terjadinya perubahan zaman yang sangat pesat dimana karena adanya tuntutan pekerjaan dan jabatan di perusahaan hanya mengandalkan pendidikan formal tidak akan cukup untuk memenuhi itu semua (Harding & Kadiyono, 2018).

Pegawai atau pekerja ialah asset dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat kepentingan yang tinggi. Karyawan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan dimana setiap karyawan itu sendiri memiliki potensi tersendiri yang mampu mengembangkan perusahaan tersebut. Peran karyawan dalam perusahaan tidak hanya dilihat melalui produktifitas karyawan tersebut, melainkan kualitas karyawan tersebut juga. Semakin kuat pengetahuan karyawan itu, maka semakin kuat juga daya pesaing perusahaan tersebut. Setiap karyawan memiliki kemampuan, keahlian, kreativitas yang tidak sama. Jika suatu kemampuan, keahlian, dan kreativitas tidak dilatih maka produktifitas karyawan tidak akan maksimal. (Widiyanti, Airlangga, Jember, & Jember, 2018).

Perolehan kinerja yang maksimal akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang disebabkan karena adanya pelatihan pengembangan bagi karyawan. Dengan diberlakukannya program pelatihan, akan ada keuntungan bagi karyawan tersebut untuk bisa beradaptasi dan menyesuaikan mengenai lingkungan kerja masing - masing. Selain itu, meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan dedikasi dari pengalaman dalam pekerjaannya.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan bersaing untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan yang lebih akan mempengaruhi tujuan suatu perusahaan. dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri, akan memengaruhi suatu kinerja karyawan untuk tercapainya cita –cita perusahaan itu sendiri (Juaini & Rapii, 2017).

Proses pelatihan yang baik akan memberikan tercapainya cita – cita perusahaan yang disebabkan karena adanya proses pengajaran yang diterima oleh pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan produktif. (Heru, 2019)

Maksud terpenting dalam pelatihan ini ialah untuk melengkapi kekurangan kemampuan pegawai itu mengenai suatu pekerjaan yang dikarenakan adanya kemungkinan ketidak sanggupan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sekaligus berupaya untuk membantu sumber daya manusia itu lebih produktif.(Kurniawan & Putra, 2019).

Kegiatan pelatihan untuk karyawan salesman dan counter sales terbagi dalam beberapa kegiatan pelatihan. Pelatihan tersebut diantaranya sebagai berikut

Tabel 1. 1 Daftar Rencana Pelatihan Untuk Salesman dan Counter Sales

No	Training	Jadwal	Target	Actual	Tujuan Training
1	Training Refreshment Product Knowledge for Sales People H1 Batam	24 -25 Januari 2019	81	76	Memberikan materi refreshment product knowledge type fokus (Vario 150, GTR, Sonic 150R, CB 150R, CBR 150R, CBR 250RR), tujuannya untuk mengingatkan kembali salespeople terhadap fitur produk

No	Training	Jadwal	Target	Actual	Tujuan Training
2	Training Refreshment Product Knowledge for Sales People H1 Batam	20 -22 Januari 2019	74	65	Memberikan materi refreshment product knowledge type fokus (Vario 150, GTR, Sonic 150R, CB 150R, CBR 150R, CBR 250RR), tujuannya untuk mengingatkan kembali salespeople terhadap fitur produk
3	Training Product Knowledge for FLP (Fincoy)	16 Februari 2019	20	17	Memberikan materi terhadap produk baru kepada front line people Finance Company, agar frontline people Finance Company punya pengetahuan terhadap seluruh sepeda motor honda dan dapat menyampaikan kepada konsumen
4	Training Product Knowledge Sales People Dealer(New Product Genio)	16,19, 22, 26, 27 Juli 2019	105	90	Memberikan materi New Product Knowledge Honda Genio, konsep dan fitur
5	Training Product Knowledge Sales People Dealer(New Product ADV150) & Riding Experience Genio & ADV150	12, 13,14,15,20,21 Agustus 2019	105	85	Memberikan materi New Product Knowledge Honda Genio dan riding experience seluruh salespeople mencoba mengendarai unit honda genio dan ADV
6	Training Product Knowledge Sales People Dealer(New Product	14-15, 27-28 November 2019	76	70	Memberikan materi New Product Knowledge Honda GTR150, konsep dan fitur

No	Training	Jadwal	Target	Actual	Tujuan Training
	Honda GTR150)				
7	Program HSDP (Honda Sales Force Development Program)	11-13 Maret 2019	20	16	Melakukan in-class & field training bagi Sales People Honda yang baru bergabung di H1-Batam Memberikan mindset baru pada tiap - tiap Sales People
8	Quiz Monthly ALL Sales People	Januari - December 2019	105	105	Memberikan soal dalam bentuk Quiz untuk membantu salespeople mengingat kembali dan maintain pengetahuan Salespeople terhadap fitur dan konsep produk

Kegiatan pelatihan ini menuntut kinerja karyawan untuk meningkatkan tingkat penjualan karyawan pada setiap bulannya. Pelatihan ini menuntut karyawan untuk bisa menjualkan produknya dan memperkenalkan produknya kepada calon konsumen. Jikalau karyawan masih belum memahami pengenalan terhadap produk yang akan dijual, maka hal ini akan berdampak pada penjualan.

Berikut tabel hasil penjualan yang dilakukan oleh *salesman* dan *counter sales* di setiap *sales office* di setiap daerah.

Tabel 1. 2 Tabel Penjualan di *Sales Office* Kepri

Sales Office	Act Sales 2019											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Sales Office Bengkulu	62	50	53	71	105	104	148	137	102	114	97	93
Sales Office Muka Kuning	95	119	153	126	152	155	210	219	235	227	248	237

Sales Office	Act Sales 2019											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Dec
Sales Office Batam Centre	56	78	75	84	94	83	89	113	95	73	112	80
Sales Office Nagoya	82	96	70	78	124	111	173	181	171	170	168	147
Sales Office Tiban	48	35	46	53	62	61	86	84	89	70	87	54
Sales Office Tj. Pinang	60	67	74	75	66	55	59	89	75	65	81	78

Kesimpulan dari tabel 1.2 yang diatas bahwa tiap bulan akan terjadi kenaikan dan penurunan penjualan pada setiap bulannya. Maka dari pada itu dapat disimpulkan bahwa karyawan salesman dan counter sales masih membutuhkan pelatihan kerja Berdasarkan prasurevery yang dilakukan peneliti terhadap 105 karyawan perusahaan terhadap kepuasan karyawan di PT Capella Dinamik Nusantara bisa diperlihatkan di tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Hasil Prasurevery

Pernyataan	S	TS	Total
<i>Motivasi Kerja</i>			
1. Penghasilan ditempat anda bekerja menarik	46	59	105
2. Perusahaan memberikan anda waktu jam kerja yang efisien	49	56	105
3. di perusahaan tempat anda bekerja, kondisi kerjanya aman dan nyaman	53	52	105
4. Perusahaan memberikan tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya	69	36	105

Dari hasil prasurvey diatas, dapat ambil kesimpulan kalau motivasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terlampir, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA DI KOTA BATAM “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang disampaikan, maka dapat diidentifikasi poin – poin permasalahan yang berhubungan dengan peneliti ini, yaitu :

1. Kurangnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan sendiri ataupun dari atasan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
2. Minimnya pelatihan yang diterima oleh karyawan itu sendiri sehingga mempengaruhi penjualan di perusahaan
3. Adanya kondisi dimana karyawan tidak menerapkan pelatihan yang diberikan secara efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kurangnya keminatan karyawan mengenai pelatihan yang disediakan oleh perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka tidak seluruh masalah – masalah akan dibatasi mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, kemampuan, tenaga dan biaya. Dengan demikian penulis membatasi “ Pengaruh

Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam”.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, peneliti dalam penelitian ini bisa memperoleh pokok permasalahan yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam?
3. Apakah motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam?

1.5 Tujuan Masalah

Berlandaskan perumusan masalah yang disampaikan, jadi maksud dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Capella Dinamik Nusantara di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian yang diteliti ini, dihibau untuk bisa dipergunakan sebagai pengembang ilmu pengetahuan dengan mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
2. Diharapkan pula bisa mendapatkan pandangan mengenai pengetahuan tentang masalah yang segera diteliti.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah bentuk latihan untuk belajar cara meneliti dan menganalisis suatu masalah yang terjadi disekitar lingkungan peneliti dengan membandingkan teori yang diperoleh di akademik dengan aplikasi praktek pada perusahaan yang bersangkutan.

2. Bagi perusahaan

manfaat pengujian penelitian ini bagi perusahaan dihibau agar dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak perusahaan sebagai informasi dan sebagai mediasi penilai perusahaan yang mencerminkan profitnya , sehingga bisa menampilkan efektifitas modal kerja yang berkaitan dengan profit, hasil dari investor merupakan asal dari perusahaan yang baik.

3. Bagi Institusi UPB

Dengan adanya penelitian ini, maka dapat digunakan oleh institusi UPB dalam bahan atau materi pembelajaran yang baru bagi mahasiswa-mahasiswa baru kedepannya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Dalam perkembangan modern ini, seluruh pengusaha ditekankan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. peningkatan daya saing yang dilakukan perusahaan berguna untuk mempertahankan perusahaan untuk menanggulangi persaingan yang ketat di era modern ini. Untuk tercapainya target perusahaan jadi karyawan dihimbau untuk melakukan pekerjaan yang sudah disetujui prosedur nya oleh perusahaan, dan karyawan pun harus bisa menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Untuk peningkatan kualitas atau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan harus memerlukan pemberian motivasi yang baik dan memberikan pelatihan yang baik juga kepada pegawai atau staff di perusahaan (Fadhil & Mayowan, 2018:41).

Motivasi (*Motivation*) berasal dari kata lain yaitu “*Movere*” yang berarti “ menggerakkan “ (*to move*), Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fahreza, Said Musnadi, 2018).

Motivasi yaitu suatu pergerakan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya untuk tercapainya cita –cita perusahaan yang disebabkan karena adanya dorongan yang timbul dari pribadi masing – masing orang yang bisa berasal dari faktor *eksternal* ataupun *internal* (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017).

Motivasi adalah kemampuan yang mengajak seseorang untuk mengambil kegiatan atau melewatkan kegiatan tersebut yang dasarnya disediakan internal maupun eksternal positif ataupun negative guna membimbing mereka untuk bergantung pada keuletan (Orocomna & Tumbel, 2018:69).

Rangkain sifat dan poin poin yang memengaruhi orang banyak agar dapat menggapai suatu hal yang lebih pasti dalam penyesuain dengan maksud keinginan individu itu sendiri atau bisa disebutkan yaitu definisi Motivasi. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018:34)

Hal yang merupakan salah satu bagian terpenting dalam peningkatan gairah atau semangat kerja karyawan merupakan berasal dari Motivasi karyawan itu sendiri. Untuk melakukan pendorongan semangat kerja karyawan, maka akan terbentuknya faktor – faktor (motif) yang dapat mendorong karyawan untuk berperilaku tertentu(Nurhaedah, Mardjuni, & Saleh, 2018:12). Peningkatan kepuasan kinerja karyawan didasari karena adanya kemampuan karyawan akan memiliki motivasi kerja. Maksudnya perusahaan bisa peka terhadap keinginan disetiap karyawan (Fadhil & Mayowan, 2018).

Untuk teori diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap karyawan harus mendapatkan motivasi dari siapapun untuk mendorong karyawan tersebut lebih produktif lagi. Dorongan yang positif akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Motivasi

Dalam hal ini, terdapat beberapa faktor motivasi menurut Irfan (2018) diantaranya yaitu :

1. Faktor Kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan yaitu keahlian suatu individu dalam mengendalikan atau mendominasi individu atau kelompok yang lain dalam tertujuan pencapaian khusus. Untuk menggapai tujuan, pemimpin bisa mengendalikan dan mendominasi serta memberikan motivasi kepada kelompok-kelompok.

2. Faktor Komunikasi

Peningkatan semangat kerja dalam perusahaan banyak mencakup dari berbagai pilihan. Membangun rasa kepercayaan antara sesama pekerja akan meningkatkan semangat bekerja karyawan. Dalam hal ini karyawan diminta untuk mengasah tingkat komunikasi yang baik terhadap sesama.

3. Faktor Kebutuhan

Terdapat tiga kebutuhan manusia termasuk kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan akan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, fluktuasi tingkat kepuasan pegawai, dan kebutuhan sosial, setiap orang yang berada dalam suatu situasi akan merasa dapat dipercaya, diberikan rasa tanggung jawab, juga memiliki wewenang yang lebih besar, untuk mengerjakan aktivitasnya.

4. Faktor Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan dalam manajemen termasuk dalam pedoman untuk pengembangan karyawan. Seseorang karyawan dengan pangkat pendidikan yang tingkatannya tinggi umumnya akan tertekan untuk termotivasi karena sudah memiliki pengetahuan yang berlebih dari pada pegawai dengan tingkatan yang lebih kurang pendidikannya, dan ini juga akan mempengaruhi jikalau pangkat pendidikan yang dimilikinya tidak dipakai dengan semaksimum ataupun tidak dipandangi oleh atasannya hal tersebut akan berdampak pada karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang rendah untuk mengerjakan kerjanya, terutama jikalau mereka dikembangkan dalam organisasi yang dilatih untuk meningkatkan keterampilan mereka berdasarkan pelatihan mereka.

5. Faktor Kompensasi

Dorongan karyawan yang baik dalam bekerja merupakan kekuatan kompensasi yang sesuai dalam menekan motivasi karyawan untuk bekerja lebih. Satu kejadian yang bermakna dalam kehidupan karyawan yaitu memiliki “kompensasi kompetitif” yang berarti harus bisa mendekati diri terhadap kejadian apa yang disediakan oleh perusahaan lain dan apa saja yang harus diterima oleh karyawan dengan tingkat kemampuan yang terampil, pengalaman dan kinerja mereka, jika tidak bisa mendekati maka perputaran akan melambung.

6. Faktor Prestasi

Termasuk keberhasilan dan suatu situasi serta lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja. Diskusi tentang motivasi kerja, tidak akan bisa dipisahkan dari diskusi mengenai prestasi kerja. Hal dikarenakan motivasi kerja

dapat diartikan sebagai hasil bahwa seseorang mencapai sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang dimaksud.

2.1.3 Komponen Motivasi

Dalam hal ini, terdapat beberapa komponen motivasi menurut (Di, Operasi, & Pusri, 2016) diantaranya adalah :

1. Valence

Valence menajuk terhadap kemampuan setiap orang untuk menerima hadiah. Maksud dari kejadian ini memang suatu dari keinginan disetiap orang untuk menggapai target tujuannya. Jika kedapatan seorang yang memilih untuk tidak menggapai hasil dari pada memperolehnya, maka nilai hasil tersebut adalah negatif. Jika terdapat orang yang tidak memperhatikan hasil, valensi adalah 0. Level valensi total berubah dari-1 ke +1.

2. Expectancy

Expectancy (harapan) adalah tingkat kepercayaan yang kuat bahwa beban kerja mengarah pada penyelesaian kerjaan. Estimasi karyawan mengenai sifat sejauh mana prestasi yang telah digapai atas penentuan upaya yang sudah dikerjakan, hal ini menyatakan harapan. Dikarenakan harapan adalah penghubung antara prestasi dan usaha , nilainya dapat berubah dari 0 menjadi 1. Jika setiap orang karyawan tidak mengetahui usahanya atau kemampuannya terhadap untuk usaha menghasilkan prestasi yang diharapkan , harapannya adalah 0. Jikalau karyawan yang percaya diri bahwa kerjaan dapat terselesaikan, nilai yang diharapkan yaitu 1.

3. Instrumentality

Instrumentality menampilkan kepercayaan dari karyawan jikalau mereka bisa mendapatkan imbal balik atas tugas yang sudah dikakukan itu. Nilai instrumentality juga berkisar dari 0 hingga 1. Jika karyawan percaya jika data periklanan didasari pada hasil prestasi, instrumentality akan mendapatkan hasil yang tinggi. Namun, jika dasar keputusannya belum pasti, dia akan memperkirakan peluangnya.

2.1.4 Indikator Motivasi

Dalam hal ini, terdapat beberapa indikator motivasi sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

kekuatan pendorong dapat diartikan sebagai semacam naluri, dalam bentuk dorongan kemampuan untuk membuat semua orang dapat berperilaku yang baik untuk tercapainya tujuan masing -masing. Tetapi, metode yang dipergunakan memiliki perbedaan dari setiap individu ke individu tergantung pada latar belakang kebudayaannya.

2. Kemauan

Kemauan merupakan bantuan untuk memberikan pertolongan agar dapat melakukan sesuatu yang dikarenakan dirangsang/dipengaruhi dari pihak luar (orang lain atau lingkungan). Keinginan seseorang menunjukkan reaksi tertentu sebagai hasil dari penawaran dari banyak orang.

3. Kerelaan

Kerelaan merupakan dampak dari suatu hal yang membentuk kesekapatan terhadap permintaan orang lain sehingga perbuatan yang diminta tersebut dapat diterima tanpa adanya rasa yang dipaksakan (ikhlas).

4. Membentuk keahlian

Membentuk keahlian merupakan suatu tahapan terbentuknya penciptaan atau pembetukkan, dimana terjadinya proses yang bisa mengubah keterampilan setiap orang terhadap bidang ilmu tertentu yang sudah ditentukan.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan merupakan keahlian setiap orang untuk mengeksekusi perilaku yang kompleks dan dengan cara yang halus dan tepat untuk tercapainya hasil atau keberhasilan tertentu.

Terbentuknya keterampilan tidak hanya mencakupi pergerakan motorik saja, tetapi juga dalam pengendalian fungsi mental yang bersifat kognitif. Setiap orang yang memiliki keahlian untuk memberdayakan/memakai orang lain juga disebut profesional.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah konsenkuensi lain dari implementasi peran, baik dalam bentuk hak maupun tugas atau wewenang. Tanggung jawab pada umumnya didefinisikan sesuatu perlakuan dalam melakukan suatu hal dan tingkah laku dengan sifat sebagai kewajiban tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan pada suatu hal yang ditagih oleh orang lain . contoh yang bisa disampaikan dimana disetiap area kerja anda mendapatkan pembagian kerjaan yang wajib dilakukan.

8. Tujuan

Tujuan terkait dengan penjelasan mengenai suatu situasi yang diharapkan di mana perusahaan memiliki keinginan untuk menerapkannya dan penjelasan tentang keadaan di masa depan dimana organisasi sebagai kolektif mencoba untuk menampilkannya.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Perkembangan kehidupan manusia, kemajuan teknologi, kemajuan ilmu pengetahuan dan pengembangan adalah bentuk bisnis dari tiap tahun atau dari waktu ke waktu yang mendorong orang untuk mencari alternatif yang sangat efektif dan efisien dalam melakukan bisnis yaitu capai semua sasaran, tetapkan sasaran dalam sasaran mereka masing – masing. (Hamzah & Purwati, 2017).

Menurut (Siagian 2018:93) Pelatihan merupakan suatu tahapan yang mencakup keseluruhan upaya yang disengajai untuk dilakukan pembentukan dukungan karyawan, yang dilakukan oleh pelatih spesialis dalam satu unit waktu, dalam peningkatan kemampuan kerja para pegawai di area kerja yang

ditentukan dan untuk peningkatan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi

Penelitian yang diteliti oleh (Walters & Rodriguez, 2017) pelatihan adalah kegiatan terorganisir yang bertujuan untuk memberikan informasi dan / atau instruksi untuk meningkatkan penerima kinerja atau untuk membantunya mencapai tingkat yang disyaratkan pengetahuan atau keterampilan.

Menurut (Siswadi 2016:125) pendidikan adalah bagian dari pelatihan. Pelatihan bersifat spesifik,praktis dan segera. Spesifik berarti hubungan antara pelatihan dengan bidang pekerjaan yang sedang dihadapi.Praktis dan segera berarti sudah mampu terhadap pelatihan yang diterapi dan siap untuk dilaksanakan.

Menurut (Siswadi, 2016) Pelatihan ialah pegawai yang mempelajari proses pendidikan dalam pembelajaran pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu dengan jangka rentang pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

Sehingga mengalami peningkatan kualitas karyawan oleh perusahaan yang dapat diandalkan yaitu karyawan yang berasal dari departemen pemasarannya. Oleh karena itu, persiapan karyawan yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu yang dapat melakukan pekerjaan mereka dengan cepat dan tepat , sehingga perusahaan dapat mendukung perkembangan atau kemajuan perusahaan. Penting untuk mempeersiapkan staff yang telaten untuk ini. Persiapan karyawan ini harus didasarkan pada kuantitas dan kualitas. Pelatihan yang dijadwalkan, ditargetkan, bertahap, dan berkelanjutan menjadikannya cara yang efektif dan efisien untuk

mengubah keterampilan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan mereka lebih baik dari pada sebelumnya. (Safitri, 2019).

Semua perusahaan pada dasarnya didasarkan pada menghasilkan keuntungan untuk mengamankan pengembangan dalam kehidupan perusahaan dan kesuksesan kegiatan perusahaan (Setiawati, 2018).

Apakah kegiatan berjalan dengan lancar atau tidak tergantung pada kemampuan karyawan perusahaan dan bagaimana mengelola karyawan tersebut sehingga mereka setidaknya memiliki gambaran tentang orang – orang yang membangun dan menjalankan perusahaan, dan kemudian pada kegiatan untuk penyediaan pengetahuan khusus untuk karyawan terdiri dan implemntasi kursus pelatihan sehingga kualitas karyawan yang tidak terlatih dapat dikembangkan secara optimal selama pelaksanaan kursus pelatihan. (Mulyani, 2019).

Pelatihan merupakan pencapaian tujuan organsasi yang disebabkan karena kemampuan orang –orang. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dan jika terjadinya keberhasilan dalam melakukan pembelajaran latihan yang disampaikan oleh perusahaan kepada pekerja, maka akan meningkatnya kinerja karyawan secara sendirinya (Sulaefi, 2017).

Pelatihan merupakan sebuah proses didalam meningkatkan kemampuan kerja, keahlian kerja, sikap kerja , bagi karyawan. pelatihan ialah bentuk hasil usaha dalam kegiatan untuk membenarkan perfomansi pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan nya yang merupakan tanggung jawabnya, atau suatu pelaksanaan pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya (Yuuhaa et al., 2018).

Pelatihan terpacu pada usaha yang disusun oleh suatu perusahaan untuk mempergampang pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berhubungan dengan perusahaan. Kompetensi-kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, kepandaian, atau perilaku yang sangat penting untuk kesuksesan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pengajaran ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan tugasnya. Selain itu pelatihan ialah tahapan pembauran yang dipakai oleh pemilik perusahaan untuk menjamin kesuksesan karyawan yang bekerja untuk mencapai target perusahaan. Ini berarti bahwa rencana pelatihan yang dilakukan harus sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pengusaha untuk diberikan oleh setiap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Jikalau karyawan yang memiliki kemampuan kerja tetapi tidak pernah mengikuti pelatihan, karyawan tidak bisa bekerja dengan benar. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan mempengaruhi pelatihan yang pernah dipelajari dan keahlian dalam bekerja (Tanujaya, 2015). Jika meningkatnya tingkatan kinerja karyawan yang disebabkan oleh dijalankan pelatihan dengan seksama, maka dari pada itu pelatihan kerja bisa disebut sebagai *point positif* terhadap kinerja karyawan.

(Tanujaya, 2015) menyampaikan bahwa pelatihan merupakan suatu perjuangan atau kepatuhan untuk memperbaiki hasil pekerjaan dimana pekerjaan tersebut merupakan kewajibannya yang adanya saling keterhubungan untuk memperoleh hasil yang efektif. Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan hasil dimana melaksanakan pelatihan karyawan sangatlah penting. (Tanujaya, 2015) menyampaikan ada nya beberapa bagian indikator yang

meliputi pelatihan dimana yang: (1) kualitas materi pelatihan, (2) kualitas metode pelatihan, (3) kualitas instruktur pelatihan, (4) kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, (5) kualitas peserta pelatihan.

Untuk teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap perusahaan membutuhkan pelatihan bagi setiap karyawan agar karyawan dapat memahami porsi pekerjaannya sendiri. Karyawan dituntut untuk menerima setiap pelatihan yang diberikan perusahaan untuk manfaat karyawan itu sendiri dalam menghadapi tanggung jawabnya masing - masing.

2.2.2 Faktor – Faktor Pelatihan Kerja

Dalam hal ini, terdapat beberapa faktor motivasi menurut Iriani (2016) diantaranya yaitu :

1. Perbedaan Individu Pegawai

Pada umumnya keseluruhan karyawan memiliki sifat yang berbeda – beda. Agar tidak mempengaruhi kinerja bawahannya, seorang manager harus bisa mengerti setiap perbedaan yang dimiliki oleh karyawan atau anggotanya. Hal ini terlihat karena adanya perbedaan dari setiap individu mengapa orang yang memiliki prestasi lebih baik dan bagus dari yang lainnya. Dalam hal ini manager harus bisa mempertimbangkan disetiap perbedaan dari individu secara teliti atau saksama.

2. Hubungan dengan Analisis Jabatan

Hubungan dengan analisis jabatan dapat diartikan yaitu hubungan suatu pelaksanaan dalam perekapan data atau informasi yang menyangkut tentang

sesuatu pangkat atau pekerjaan untuk menetapkan uraian jabatan atau pekerjaan dan persyaratan jabatan atau pekerjaan.

3. Motivasi

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Fahreza, Said Musnadi, 2018)

4. Partisipasi Aktif

Partisipasi aktif merupakan kegiatan warga negara dalam ikut serta untuk menentukan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah contoh partisipasi aktif adalah mengajukan tentang usulan suatu kebijakan.

5. Seleksi Aktif

6. Selesksi Instrukstur

7. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya, sedangkan pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen dimasa depan dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau peningkatan keterampilan.

2.2.3 Komponen Pelatihan Kerja

Dalam hal ini terdapat komponen-komponen pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Harus terlihat nya kejelasan dalam tujuan dan target pelatihan dan pengembangan

2. Terdapatnya pelatih (Trainiers) yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu yang memiliki kualifikasi profesional.
3. Memiliki maksud dan tujuan yang sesuai dengan bahan pembahasan pelatihan dan pengembangan.
4. Adanya kesyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan dan pengembangan (Trainers).

2.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan menurut Widyawanty (2015), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
2. Materi Pelatihan
Jenis pelatihan yang diselenggarakan selalu berkaitan dengan materi pelatihan yang ditampilkan.
3. Waktu Pelatihan
Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu perlakuan nyata yang merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan dimana karyawan menghasilkan kinerja yang

diperlihatkan dari segi kualitas ataupun kuantitas. Kinerja juga merupakan hasil sumbangan yang berbentuk kerja yang ditanggung jawabkan dimana tanggung jawab tersebut merupakan pemberian dari perusahaan untuk karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan kemampuan untuk memiliki kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya sehingga perusahaan memiliki pengakuan sebagai perusahaan yang mempunyai kinerja yang berkualitas (Unud, 2016).

Ketingkatan kompensasi yang tinggi dan pemberian motivasi terhadap karyawan akan memberikan dampak bahwa meningkatnya tingkatan kinerja karyawan . oleh karena itu jikalau kompesasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka hal itu akan mempengaruhi tingkatan yang naik terhadap kemauan, semangat, dan ketelitian karyawan yang lebih maksimal, focus dan disiplin. Kinerja karyawan merupakan pemberian kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Unud, 2016).

Menurut Sri (2018:101), Kinerja adalah perilaku nyata karyawan yang menghasilkan perbuatan atas kerjaannya yang merupakan tampilan kerja yang nyata dalam perannya di organisasi yang dibuktikan dalam hasil kerja karyawan atau perilakunya.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi actual karyawan dengan prestasi karyawan yang diharapkan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang dirapiin sebagai acuan bisa melihat kinerja karyawan dengan

posisinya sesuai standar yang sudah ditentukan. Maka dari itu karyawan yang lain dapat memperhatikan kinerja karyawan yang lainnya .(Siagian, 2018b)

Kinerja karyawan adalah elemen penting dari organisasi mana pun dan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang sangat kompeten, faktor manajemen juga memainkan peran yang sangat penting mendukung kesuksesan perusahaan. (Indra Riyadi, Margono Setiawan, 2018)

Kinerja ialah suatu terciptanya keberhasilan atau tidaknya keberhasilan organisasi yang sudah ditentukan. Penginformasian mengenai kinerja organisasi yaitu hal terpenting yang dipakai dalam pengevaluasian untuk membuktikan akankah tahapan kinerja yang dijalankan disuatu perusahaan sejauh manakah sudah berjalan sesuai dengan target yang merupakan harapannya atau tidak (Rani, Mayasari, Bisnis, & Batam, 2015).

Menurut (Siagian & Wasiman, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja diraih oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik yaitu kinerja optimal menjalankan prosedur atau syarat standar yang sudah ditentukan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.(Susanti, 2019)

Firmananda (2016:81), menyampaikan bahwa kinerja adalah suatu pergerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan kasar yang ditunjuk untuk tercapai suatu tujuan atau maksud tertentu. Menurut Safira (2018:102),

kinerja merupakan perpaduan dari kemampuan dan motivasi yang dimiliki setiap individu dari karyawan.

Dari ketiga teori tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab masing-masing

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi dari beberapa faktor – faktor yaitu:

1. Kemampuan Mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Hubungan mereka dengan organisasi

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Wartana (2019) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Kesetiaan
5. Kemampuan bekerjasama
6. Kemampuan adaptasi

7. Inisiatif
8. Kemandirian
9. Kreativitas

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENULIS	TAHUN	NAMA JURNAL	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Sidanti	2015	Jurnal Jibeka	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Analisis Regresi	Lingkungan Kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Wartana	2019	Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Triatma Mulia	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis Regresi Berganda	kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif

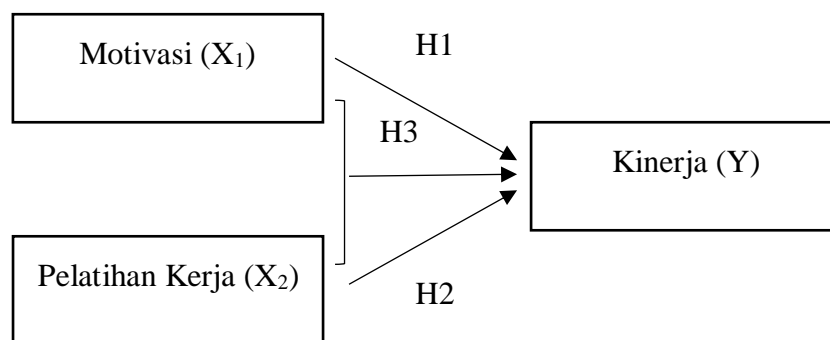
NO	NAMA PENULIS	TAHUN	NAMA JURNAL	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
						dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3	Tanjaya	2015	Agora	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Department Produksi PT CORONET CROWN	Analisis Regresi	Lingkungan Kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Ismail	2016	Neo-Bis	Faktor - Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai	Uji Reliabilitas	Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga pelatihan, dan pembinaan, masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

NO	NAMA PENULIS	TAHUN	NAMA JURNAL	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
5	Wartana	2019	Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi	Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali	Analisis Regresi Berganda	pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan
6	Luis Aparcio Guterres	2016	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivais Kerja terhadap Kinerja Guru	Analisi deskriptif dan analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
7	Siagian	2018	JIM UPB	Peranan Disiplin Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analisis jalur	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
8	Tampubo	2018	JIM UPB	Pengaruh Gaya	Menggunakan alat	Terdapat pengaruh positif dan

NO	NAMA PENULIS	TAHUN	NAMA JURNAL	JUDUL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
	lon			Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	analisis (PLS) Partial Least Square	signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori, tujuan penelitian, dan penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, berikut disajikan kerangka pemikiran yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis ialah respon perumusan masalah yang dianggap sebagai sementara yang diduga karena masih perlu diverifikasi . Berdasarkan studi

teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir yang terlampir, hipotesis yang disajikan dalam penelitian yang diteliti ini ditampilkan sebagai berikut :

H1 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi dan Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti dari suatu populasi dengan bertujuan untuk mencari tahu kebenaran dari hipotesis terdahulu. Metode survey merupakan penggunaan yang dilakukan oleh peneliti. Penggunaan metode survey ini bertujuan untuk memiliki data dari tempat yang diteliti, maka dari itu untuk memperoleh keseluruhan data maka peneliti melakukan pembagian kuesioner pada populasi yang besar atau pun kecil. (Darna & Herlina, 2018).

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan aktivitas kolaborasi teori, konstruk atau variabel sampai disetiap indikator-indikatornya. Variabel *Independen* adalah variabel yang menjadi penyebab terpengaruhinya variabel *dependen*. Variabel *Dependen* adalah variabel *independen* yang mempengaruhi variabel yang lainny (Widiasanti, Susyanti, & B.S, 2017).

3.2.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependen Variable*) merupakan variabel yang diejlaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Amelia & Hernawati, 2016). Berikut ini terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan (Abdillah & Hartono, 2017) :

1. Ketepatan
2. Tingkat Insentif

3. Kecekatan Mental
4. Kedisiplinan waktu dan Absensi

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independen* merupakan perubahan yang timbul pada variabel *dependen* karena sudah terpengaruhi oleh variabel tersebut. (Eksandy, 2017).

Berikut merupakan indikator dari motivasi (Abdillah & Hartono, 2017) :

1. Arah Perilaku
2. Tingkat Usaha
3. Tingkat Kegigihan

Berikut juga untuk pelatihan terdapat beberapa indikator sebagai berikut (Pelatihan et al., 2016) :

1. Menambah Kemampuan
2. Perubahan dalam Pekerjaan
3. Berhubungan dengan Pekerjaan

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal ataupun faktor eksternal yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan (Julianry et al., 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan 	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. (Yuuhaa et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Waktu pelatihan 	Likert

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. (Mulyani, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kesetiaan 5. Kemampuan bekerja sama 6. Kemampuan adaptasi 7. Inisiatif 8. Kemandirian 9. Keaktifitas 	<p>Likert</p>
-----------------------------	--	---	---------------

Sumber :Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi ialah sekumpulan dari semua elemen yang berbentuk peristiwa, diantara orang – orang yang memiliki karakteristik yang persis menjadi titik pandang seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta peneliti. (Achidah, Hasiolan, & Warso, 2016)

Peneliti menggunakan karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara di kota Batam yang berjumlah 273 pegawai. Jadi dapat disampaikan penelitian ini menggunakan 273 populasi.

3.3.2 Sample

Menurut (Sugiyono, 2016:62) Sampel merupakan bagian dari total populasi dalam penelitian ini. Jika populasi memungkinkan, demikian peneliti bisa mengetahui semua yang berada pada populasi. Sehingga peneliti

menggunakan teknik penentuan besar sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu dengan mengambil sebagian populasi menjadi sampel, Sehingga sampel yang diambil ialah sebagian populasi sebanyak 105 dan tingkat kesalahan 5% (Noor. Juliansyah, 2011:158).

3.4 Jenis & Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Informasi atau penjelasan yang disampaikan dalam bentuk angka yang ditakar atau bisa diperhitungkan secara langsung yang disebut sebagai kemaknaan data kuantitatif. Pembahasan penelitian ini data kuantitatif yang dibutuhkan hasil kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

Data primer ialah persumberan informasi yang diambil secara langsung untuk menyampaikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer yaitu responden kelompok fokus, individu, internet juga bisa menjadi sumber data primer jika angket dibagi lewat internet (Sugiyono, 2016:225).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016:224) yaitu tahapan terpenting di penelitian, maksud terpenting dalam penelitian yang diteliti ini yaitu memperoleh data, tanpa melihat cara pengumpulan data, jadi peneliti tidak bisa memperoleh data yang melengkapi kriteria data yang ditentukan. Pada Penelitian ini memakai kuesioner (angket) pemberian skor pada bagian tanggapan sangat setuju adalah 5, sedangkan pemberian poin pada bagian tanggapan yang sangat tidak setuju adalah 1.

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Penjelasan responden dan gambaran deskripsi tentang variabel dalam penelitian ini perlu di analisis dengan kriteria yang ada. (Sugiyono, 2014: 96) mengemukakan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ sangat rendah
2	1,80 - 2,59	Tidak baik/ rendah
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Baik/ tinggi
5	4,20 - 5,00	Sangat baik/ sangat tinggi

Sumber: (Muhidi & Abdurahman, 2017)

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian yang menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklist. Skala Likert adalah skala psikometrik yang paling umum digunakan dalam angket dan survey yang berisi pendapat populasi tentang suatu peristiwa (Sugiyono, 2013: 132). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Berikut gambaran skala Likert untuk keperluan analisis kuantitatif, yang jawaban itu dapat diberiskor sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = Diberi skor 5

2. Setuju (ST) = Diberi skor 4
3. Netral (N) = Diberi skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Diberi skor 1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yaitu tahapan penelitian yang digunakan jika seluruh data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan persoalan yang ingin diteliti sudah didapatkan secara penuh. (Sugiyono, 2016:243) menjelaskan metode penganalisisan data terhadap penelitian kuantitatif memakai statistik, Teknik statistik deskriptif merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti. Menyampaikan statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk penganalisisan data memakai cara penjabaran data yang didapat dalam format apa adanya keniatan untuk membentuk konklusi yang bermanfaat untuk seluruh masyarakat.

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas yaitu derajat kecermatan antara data yang dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid yaitu data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Pengolahan validitas tiap bagian dipakai analisis item, seperti mengkorelasikan poin setiap bagian dengan poin jumlah yang merupakan jumlah setiap poin bagian (Sugiyono, 2016:67).

Lebih lanjut ketentuan terendah untuk disampaikan melengkapi ketentuan yaitu $r \geq 0,6$. Jadi korelasi antara bagian dengan poin jumlah rendah dari 0,6 maka bagian dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sering didefinisikan sebagai kestabilan data atau temuan, membentuk perspektif positivistik, keandalan biasanya dianggap sama dengan konsistensi data yang dihasilkan oleh pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yang berbeda, oleh peneliti yang sama pada masa yang berbeda atau dengan pemisahan kumpulan data dalam dua bagian (Sugiyono, 2016:267-268). Penggunaan pengukuran reliabilitas hanya dilakukan satu kali dengan cara menggunakan program SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan point *Cronbach's iAlpha* > 0,70 (Gozhali, 2018).

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

3.7.4.1 Uji Normalitas

Menurut (Gozhali, 2018:161) Uji normalitas mempunyai tujuan guna untuk membuktikan apakah dalam model regresi, variabel pengacau atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini terdapat dua cara untuk mendapati kebuktian adanya residual berdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan *Histogram Regression*, analisis *p-plots* dan memakai nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Ploating data yang berdistribusi atau beresidual normal

adalah plotting data yang mengikuti garis diagonal dimana satu garis diagonal terbentuk dari hasil uji normalitas data.

Kurva nilai residual terstandarisasi bisa dinyatakan normal apabila :

- a. Nilai $\text{sig} < 0,05$ distribusi tidak normal.
- b. Nilai $\text{sig} > 0,05$ distribusi normal.

3.7.4.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terdapat hubungan antar data dengan data pada tahun sebelumnya. Penyebab timbulnya autokorelasi disebabkan karena mengumpulkan autokorelasi untuk membuktikan bahwa pada gaya regresi memiliki korelasi diantara pengganggu saat kurun saat ini melalui kelalaian saat kurun sebelumnya.

Untuk riset tersebut akan memanfaatkan pengujian Durbin-Watson untuk membuktikan mempunyai korelasi maupun tidak.

3.7.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud guna mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Ketika variabel bebas saling berkaitan, maka variabel ini tidak terjadi orthogonal. Variabel orthogonal yaitu variabel bebas yang memiliki nilai nol terhadap afiliasi korelasi (Gozhali, 2018:107). Dengan memakai nilai *variance inflation factor* (VIF) dalam model regresi. Ketentuan yang patut harus ada pada dalam model regresi yaitu tidak ditemukan ada gejala multikolinearitas.

data berdasarkan periode dengan berturut-turut. Untuk menghindari data autokorelasi maka harus dilaksanakan pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson. Tujuan melakukan melakukan pengujian

Ada sebagian cara pengolahan yang dapat dipakai seperti :

1. Dengan memandang poin *variance inflation factor* dalam model regresi,
2. Melakukan perbandingan antara poin koefisien determinasi individual (r^2) terhadap poin determinasi secara sekaligus (R^2),
3. Dengan memandang poin *eigenvalue* dan *condition index*.

3.7.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gozhali, 2018:137) Uji heteroskedastisitas memiliki maksud guna mengetahui akankah adanya terjadinya perbedaan variasi pada jenis regresi dari residual antar peninjauan, bisa disebutkan terjadinya gejala heteroskedastisitas jika peninjauan tidak sama terhadap variasi residual. Metode guna menguji heterokedastisitas yaitu pengolahan memakai SPSS versi 25 ilustrasi *scatterplot* untuk melakukan perbandingan dugaan variabel dependen dengan residualnya.

Ada beberapa hal yang didasari dalam pengambilan keputusan uji sebagai berikut:

1. Jika terdapat point – point yang menciptakan motif khusus yang konstan semacam mengombak, meluas selanjutnya mengecil, maka mengasyaratkan adanya heterokedastisitas.

2. Jika tidak terdapat motif khusus yang jelas, beserta point point meluas diatas dan dibawah poin nol pada sumbu Y maka mengasyaratkan tidak terjadi heterokedastisitas

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan analisis regresi linear berganda memakai target untuk memilih variabel korelasi dikeseluruhan dan memilih satu, dan menunjukkan sisi korelasi antara variabel terikat bersama – sama dengan variabel bebas (Gozhali, 2018:147).

Pada dasarnya, analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa adanya ikatan mengenai variabel bebas dengan variabel terikatnya. Begitu juga analisis regresi linear berganda yang mempunyai pembuatan analisis yang mempunyai motif metode dan arti yang persis seperti analisis regresi linear sederhana. Model regresi linear berganda memiliki kesimpulan dimana menjelaskan mengenai motif afiliasi linear yang lebih dari dua variabel independen dan dependennya.

3.7.5.1 Uji T

Menurut (Ghozali, 2018:101) Uji pembuktian parsial regresi digunakan dengan fungsi mengetahui pembuktian antara variabel independen secara parsial mempunyai dampak variabel terikat terhadap perspektif variabel yang lain itu berkesinambungan.

Adanya beberapa point dalam dasar pengambilan keputusan yang disebutkan, yaitu :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilaksanakan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilaksanakan uji secara parsial.

3.7.5.2 Uji F

Menurut (Gozhali, 2018:101) Uji statistik F pada asalnya menjelaskan secara bersamaan terhadap variabel terikat. Apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam motif memiliki dampak pengolahan terpengaruhnya variabel independen yang dilaksanakan berserentak (simultan) terhadap pergantian point variabel dependen, dilaksanakan dengan pengolahan terhadap besarnya pertukaran poin variabel dependen yang dapat dinyatakan oleh pertukaran poin seluruh variabel independen, oleh karena itu dilaksanakannya uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingi peringkat signifikan yang dipastikan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Hipotesis yang tidak terbukti karena H_0 diterima H_a ditolak dan dilaksanakan secara simultan, maka probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel.

- b. Hipotesis yang terbukti jika H_0 ditolak H_a dan dilaksanakan secara simultan, maka probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel.

3.7.5.3 Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Gozhali, 2018:97) koefisien determinasi yaitu memperkirakan sejauh mana kecakapan motif untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Poin koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Poin yang rendah berarti kecakapan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen amat terbatas. Poin yang melekat pada satu variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menduga modifikasi variabel dependen.

3.7.5.4 Uji Hipotesis

Pengajuan hipotesis statistik inferensial pada dasarnya merupakan hasil pengujian yang bersignifikansi. Signifikansi merupakan penetrasi sampel penelitian dimana memperoleh kedudukan kesalahan (*confident interval*). (Sugiyono dan Susanto, 2015: 12).

Terdapat cara penyimpulan terhadap penerimaan atau penolakan hipotesis dengan pegangan tingkat signifikan yang ditentukan oleh peneliti, contohnya 5% atau 1%. Jika sudah menentukan tingkat signifikan yang diinginkan, tahap terakhir yang harus dilakukan oleh peneliti yaitu mengecek nilai Sig. yang muncul di program SPSS. (Sugiyono dan Susanto, 2015: 13).

Menentukan apakah bisa diterima hipotesis jika point Sig. < 0,50, (Sugiyono dan Susanto, 2015: 14).

a. Uji t

Uji t adalah pengujian yang dipakai untuk melihat adakah pengaruh dari variabel dependen secara parsial dengan variabel independen. (Priyatno, 2013: 120). Penunjukkan dalam uji statistik t berfungsi sebagai melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi penjelasan variabel dependen. Untuk melihat perbandingan nilai statistik t melakukan uji t dengan titik kritis dapat dilihat di tabel. jika nilai perbandingan statistik t hitung lebih tinggi terhadap point di t tabel, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif variabel independen menguasai variabel dependen (Ghozali, 2015: 98-99)

b. Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk menampilkan atau memastikan variabel independen dan dependen yang dijadikan satu bentuk memiliki pengaruh mengarah ke variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2011: 98).

Dalam melakukan percobaan hipotesis ini, maka akan menggunakan statistik F sebagai berikut:

- a. Jika nilai F lebih tinggi daripada 4 maka H_0 bisa tertolak pada ketinggian kepercayaan 5%. Maka hal itu dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen secara bersama – sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Perbandingan nilai F hitung terhadap nilai F tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 tertolak dan diterimanya H_a .



Universitas Putera Batam