

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor sentral dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat memadai. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu masalah yang dialami oleh PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant sebagian besar adalah kurangnya pelatihan kerja yang mengakibatkan kurang paham pada karyawan mengenai SOP dan kurangnya pengalaman kerja. Oleh karena itu perusahaan menyediakan pelatihan khusus bagi karyawan mengenai tujuan perusahaan.

Ratnasari (2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan pada perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan memperbaiki sikap-sikap kerja (*attitudes*).

Selain kurangnya pelatihan kerja, adapun kurangnya pengalaman kerja. Menunjukkan seseorang karyawan dapat memberikan peluang yang besar bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja, seseorang semakin terampil dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2018).

Hal tersebut disebabkan motivasi kerja mengalami penurunan. Selain definisi diatas, Rachmawati, R.W. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja diberikan kepada karyawan sebagai dorongan dari dalam maupun luar, untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (Damayanti, A. P., Susilaningsih, dan Sumaryati, S. 2018). Untuk itu, motivasi kerja perlu ditingkatkan supaya karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik, maka dapat menunjukkan tingkat tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dapat dikatakan menjadi ahli atau spesialisasi pada bidang kerja masing-masing. Berbeda dengan karyawan yang kurang pengalaman kerja serta dorongan motivasi kerja dari dalam maupun luar akan sulit untuk beradaptasi dengan suasana kerja menjadi lebih cenderung kaku dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada dasarnya bahwa setiap karyawan memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda-beda, tergantung pada tujuan kinerja dan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Hal ini ditandai pada PT Astra Daihatsu *Assy Plant* semakin bertambah kuantitas dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan, maka keberhasilan karyawan, tergantung pada pelatihan kerja secara keseluruhan dan dorongan motivasi kerja dari dalam maupun luar. Sehingga kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membawa pengaruh dan dapat dilihat dari banyaknya pesaing yang semakin pesat.

Susanty, A., dan Baskoro, S.W. (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Untuk menentukan kinerja yang baik atau tidak, tergantung dari hasil perbandingan dengan standar kinerja dalam tingkatan yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pekerjaan, tertentu dapat diselesaikan secara tanggung jawab, dan membandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai sebuah keberhasilan perusahaan dan keberhasilan karyawan.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Kurangnya dorongan dari seseorang individu ataupun seseorang pemimpin yang dapat mempengaruhi diri dari ketidakpuasan.
3. Kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dan keahlian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja tidak mencapai titik kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian tersebut.

1. Bagaimana gambaran pelatihan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant ?
2. Apakah pelatihan kerja dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant ?
3. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant ?

4. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi obyek penelitian pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dicapai, maka penulis mempunyai manfaat dalam penelitian sebagai berikut :

1. Penulis dapat memberikan manfaat sebagai pengetahuan yang lebih spesifik tentang pelatihan, motivasi kerja dan dan kinerja di perusahaan bidang otomotif.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan referensi khususnya mahasiswa tingkat akhir dapat menambah

ilmu dan pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memberikan solusi, gambaran, dan ide dalam perusahaan ketika mereka akan membuat rencana yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka di perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesa, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan bab dua membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas, digunakan sebagai penelitian dalam mengolah, menganalisis data penelitian dan menarik kesimpulan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, meliputi tahapan-tahapan yang akan dibahas dan memberikan informasi mengenai definisi operasional variabel, lokasi penelitian, waktu penelitian yang dilakukan, sebagai objek yang diteliti dalam penelitian, dan sumber data yang digunakan, dengan metode pengumpulan data dalam teknik analisis data dalam penelitian.

BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan hasil pengolahan data akan menyajikan pengumpulan data berdasarkan penelitian, menentukan hasil perhitungandari data yang diperoleh dan deskripsi objek pada PT Astra Daihatsu Motor Division Sunter Assembling Plant.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang dilakukan menjadi saran atau masukan bagi pihak perusahaan maupun pembaca yang dapat dipertimbangkan. Kemudian pada bagian akhir mencantumkan referensi dalam penulisan skripsi ini beserta riwayat hidup dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses kegiatan yang mengubah tingkah laku karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, dalam pencapaian pada bidang produktivitas mampu dapat memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk memiliki keterampilan, dan sikap yang diperlukan dapat meningkatkan keahlian dan mampu menunjang kompetensi kerja. Menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan pelatihan kerja yang diselenggarakan dan diarahkan untuk meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja dalam meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan dengan bakat dan minat melalui pelatihan.

Dengan adanya program pelatihan kerja, maka perusahaan yang dijalankan dapat berjalan efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Sehingga dapat menyusun kebijakan, membuat strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan pekerjaan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan di masa depan tetapi untuk meningkatkan kinerja (Ardian, N. 2019). Selain definisi di atas, Ratnasari, (2019) mengemukakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan dari

perusahaan untuk dapat memperbaiki namun mengembangkan potensi diri dalam keterampilan, perilaku dari karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan dalam proses pembelajaran dan pendidikan dengan waktu tertentu, bertujuan dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja yang lebih baik mulai dari keahlian, keterampilan, pengetahuan atas pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaan masing - masing.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan kerja ingin mengembangkan kinerja karyawan agar terdidik dan terlatih secara profesional dan mempunyai sikap siap tanggung jawab dalam menuntaskan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan kerja dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan pada karyawan dalam memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut di dalam kegiatan pelatihan.

2.1.3 Metode Pelatihan

Setiap perusahaan yang menjalankan adanya pelatihan maka akan membutuhkan metode yang paling tepat, agar metode tersebut lebih mudah dipahami oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan di dalam tujuan perusahaan. Program pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Adapun metode pelatihan kerja sebagai berikut :

1. Metode Pekerjaan (*On The Job Training*)

Metode *On The Job Training* (OJT) adalah pelatihan yang mempelajari bidang pekerjaan sambil benar-benar mengerjakannya. Metode ini memiliki kelebihan tersendiri karena cukup fleksibel, baik dalam hal lokasi maupun situasi organisasi, dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan berkaitan langsung dengan pekerjaan pada

karyawan. Menurut Beberapa bentuk pelatihan OJT antara lain, sebagai berikut :

a. Bimbingan

Bimbingan merupakan pelatihan kerja yang dilakukan ditempat kerja oleh atasan atau karyawan yang sudah memiliki pengalaman. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan terhadap semua bentuk pekerjaan yang nantinya akan dilakukan pada perusahaan tersebut.

b. Penugasan Sementara

Seorang karyawan dituntut untuk belajar mengenai hal-hal baru tentang pemecahan masalah dalam dunia kerja secara *aktual*. Hal ini bertujuan untuk memberikan pengalaman bagi karyawan dalam strategi pemecahan masalah pada dunia kerja.

c. Instruksi Pekerjaan

Instruksi pekerjaan merupakan proses belajar yang dilakukan oleh karyawan dalam melangkah ke pengerjaan yang diberikan secara langsung. Hal ini mempunyai tujuan dalam memberikan pemahaman tentang cara bekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

d. Pelatihan Magang (*Apprenticeship Training*)

Pelatihan magang bertujuan untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam menyalurkan kemampuan dan kreatifitas untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di perusahaan.

2. Pelatihan Diluar Kerja (*Off The Job Training*)

Metode *Off The Job Training* merupakan metode pelatihan kerja yang dilakukan diluar tempat kerja dengan menggunakan beberapa contoh silmulasi sesuai dengan situasi pekerjaan, baik menggunakan

materi, dan alat kerja. Beberapa bentuk pelatihan *Off The Job Training* sebagai berikut :

a. Metode Kuliah (*Lecture*)

Metode kuliah bertujuan memberikan pemahaman pengetahuan umum serta memberikan waktu kepada peserta untuk ikut aktif dalam pelatihan tersebut.

b. Metode Balai (*Vestibule*)

Metode ini dilakukan di tempat yang sesuai dengan pekerjaan dan dilengkapi dengan fasilitas peralatan yang sama. bertujuan untuk memberikan waktu bagi seseorang karyawan dalam memahami dan beradaptasi pada pekerjaan tersebut.

c. Metode Studi Kasus

Metode studi kasus dilakukan dengan pemberian sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan oleh karyawan dan didiskusikan secara kelompok dimana tim yang satu dengan tim yang lain dituntut untuk saling berinteraksi satu sama lain.

d. Metode Pembelajaran

Metode ini merupakan cara membuat serangkaian pertanyaan sesuai materi yang telah dipelajari, sehingga dalam pertemuan berikutnya bisa disampaikan ke pengajar untuk diberikan jawab yang lebih tepat.

Jadi menurut penjelasan di atas jenis pelatihan kerja terbagi menjadi dua yaitu, pelatihan kerja yang dilakukan ditempat kerja (*On The Job Training*) dan pelatihan kerja yang dilakukan diluar tempat kerja (*Off The Job Training*). Seluruh metode pelatihan ini dapat menggunakan alat bantu berupa *visual*, dalam menguraikan informasi agar supaya lebih menarik dan efektif. Bahwa pelatihan

kerja yang dilakukan ditempat kerja salah satunya dengan cara melakukan bimbingan sesuai pekerjaan. Sedangkan pelatihan kerja yang dilakukan diluar tempat kerja seperti melakukan studi kasus dan simulasi yang disertai dengan contoh-contoh nyata.

2.1.4 Indikator Pelatihan

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu bagian penting dari PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant. Pada tingkat indikator pelatihan sebagai kemampuan karyawan yang telah ditetapkan dan diukur dengan kinerja yang telah dikeluarkan (Rachmawati, 2018).

1. Instruktur

Instruktur merupakan orang yang bertugas mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan latihan dan bimbingan kepada karyawan dalam bekerja.

2. Peserta

Semakin banyaknya peserta yang ikut dalam kegiatan program pelatihan kerja, mana semakin meningkat dalam penyelesaian. Hal ini bertujuan mengembangkan bakat dan menambah pengetahuan kerja.

3. Materi

Dalam kegiatan pelatihan kerja sangat membutuhkan dan diperlukan adanya materi yang dapat disampaikan kepada karyawan selama program pelatihan berlangsung, bertujuan untuk melatih daya ingat dan mengembangkan tingkat kemampuan karyawan.

4. Metode

Metode sangat dibutuhkan, agar mekanisme pelatihan kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Metode yang diadakan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, secara menyangkut semua

proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama untuk mencapai tujuan tertentu.

5. Keterampilan

Melakukan berbagai suatu pekerjaan merupakan penilaian atas apa yang dilakukan oleh karyawan, termasuk salah satu indikator dari pelatihan kerja yaitu keterampilan.

6. Sikap

Sikap merupakan cerminan seorang karyawan mulai dari rasa senang, sampai tidak senang atau perasaan biasa-biasa saja dari seseorang terhadap suatu pekerjaan.

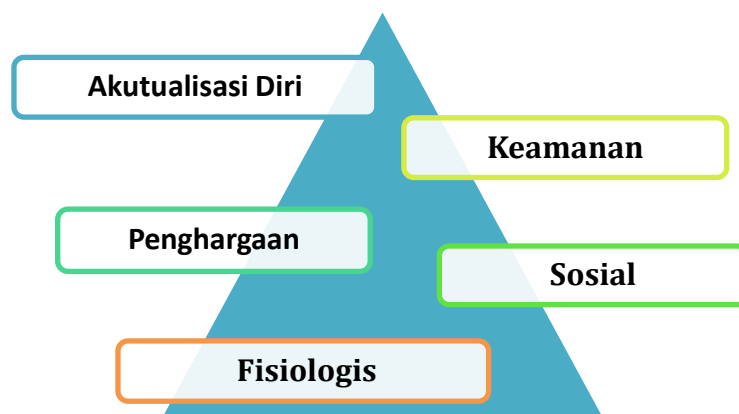
2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan motivasi baik dari kedua orang tua, guru, dan teman-teman agar mampu meningkatkan prestasi belajar. Hal ini yang dibutuhkan bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain, karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Melainkan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Namun dibalik itu semua, adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalankan program pelatihan kerja, dapat meningkatkan kemampuan bekerja, mampu memberikan *reward* sebagai salah satu bentuk prestasi bagi karyawan yang bekerja, dan melakukan pendekatan secara mengoptimalkan kepada karyawan, serta mengadakan kegiatan khusus untuk membangun persahabatan antar teman, kekeluargaan antar karyawan, dan pimpinan. Selain definisi di atas, Hierarki Maslow dalam Sutrisno (2019:55) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menciptakan energi kerja pada seseorang karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja dan mencapai tujuan kerja.

Indy, dan Handoyo (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan semangat kerja dari dalam maupun dari luar seseorang. Selain definisi di atas, berdasarkan Hierarki Maslow mengemukakan bahwa motivasi berdasarkan pada dua anggapan yaitu kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang sudah dimiliki dan dilihat dari pentingnya dan kebutuhan sesuai keadaan dan pengalaman. Ada lima tingkat kebutuhan dalam Hierarki Maslow yang dijadikan tujuan indikator motivasi dalam bekerja antara lain berikut :



Gambar 2.1
Teori Hirarki Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan mendasar manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya demi bertahan hidup (*survival*). Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan makanan, minuman, tidur, seks, dan sebagainya.

Seseorang tidak akan mencari kebutuhan yang lebih tinggi dalam mengejar konsep kebahagiaan sebelum kebutuhan fisiologisnya sudah terpenuhi. Kebutuhan fisiologis ini merupakan aspek *survival* yang harus dipenuhi. Berbeda halnya dalam masyarakat kaya, bisa jadi makanan mahal sudah jadi gaya hidup, bukan lagi sebagai pemenuhan kebutuhan fisiologis semata.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, barulah muncul kebutuhan jenjang berikutnya, yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan tingkat kedua, dalam teori Maslow ini, meliputi keamanan dari bahaya fisik dan emosional. Contoh kebutuhan akan rasa aman ini adalah kebutuhan rasa aman yang mengancam, seperti perlindungan dari kriminalitas, penyakit, bencana alam, aman dari perundungan, dan sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan ini mencakup dorongan sosial yang dibutuhkan orang lain, bertujuan untuk dicintai dalam memiliki pasangan, dapat bersosialisasi di lingkungan masyarakat, dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Appreciation Needs*)

Setelah kebutuhan sosial sudah terpenuhi dan tercukupi, muncul kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan penghargaan. Kebutuhan penghargaan ini merupakan pemenuhan ego untuk meraih *prestise*.

Contoh kebutuhan akan penghargaan ini menurut Maslow, adalah kebutuhan akan status, pengakuan, *reputasi*, bahkan dominasi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Puncak kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk mengoptimalkan potensi dirinya. Semisal, seseorang yang bercita-cita menjadi karyawan berhasil mencapai profesi yang di inginkan. Pada saat bersamaan, terus mengembangkan dirinya agar bisa menjadi karyawan yang profesional dan terus mengoptimalkan potensi kinerja. Hal dikenal sebagai aktualisasi diri, yakni pemenuhan potensi dirinya, mulai dari sisi cita-cita, keinginan, kreativitas, dan kematangan mental untuk bertanggung jawab berdasarkan terhadap pilihan sendiri.

Maka dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pemberian motivasi kepada setiap karyawan, untuk mengubah perilaku yang sesuai dengan keinginan pada PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mendorong seseorang agar timbul keinginan atau kemauan dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan .

2.2.3 Jenis Motivasi Kerja

Masalah motivasi kerja dalam perusahaan Astra Daihatsu Assy plant menjadi tanggung jawab sebagai sumber daya manusia untuk

menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi kerja yaitu bahwa karyawan adalah dorongan bagi motif perbuatan manusia. Maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi kerja yang mampu menumbuhkan semangat kepada orang-orang sehingga berani mengejar target sesuai kehendak perusahaan.

Motivasi kerja dalam perusahaan ditinjau dengan perannya terdiri dari dua jenis motivasi kerja yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif menimbulkan harapan bersifat menguntungkan ataupun menggembirakan bagi karyawan. Seperti gaji, tunjangan, fasilitas, karier, jaminan hari tua nanti, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif.

Motivasi negatif menimbulkan perasaan takut akan khawatir, seperti adanya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Semua manajer haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah penggunaan dan kapan menggunakan jenis motivasi positif maupun motivasi negatif. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan kepada karyawan akan segera bertindak dalam menggunakan motivasi negatif sebagai salah satunya adanya tindakan ancaman. Sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja kepada karyawan akan banyak mereka menggunakan motivasi positif. Dalam penggunaan berdasarkan jenis masing-masing motivasi kerja dengan segala bentuk yang ada harus mempertimbangkan situasi dan orangnya, sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berada satu dengan yang lain.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengelola usaha setiap perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Tanpa peran penting dari manusia, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Meskipun berbagai faktor - faktor yang dibutuhkan telah tersedia yang dapat mengendalikan sebuah perjalanan perusahaan, oleh karena itu hendaknya bagi perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang *profesional*, terpercaya, kompeten dan tekun merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu peran untuk mencapai tujuan yaitu peran kinerja karyawan, merupakan sumber daya manusia terpenting di dalam perusahaan, karena seorang karyawan memiliki beberapa faktor yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan diantaranya pemikiran, ide, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreatifitas dan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam mencapai target perusahaan. Selain definisi di atas, Erwin dan Suhardi (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban kerja yang diberikan kepadanya mulai dari keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Berdasarkan dari teori di atas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang berbeda-beda dan tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

2.3.2 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat memengaruhi kelangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan jelas membuat perusahaan Astra Daihatsu *Assy plant* semakin berkembang. Namun, sayangnya karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaiknya saat bekerja. Maka cara yang dilakukan oleh perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan Pelatihan Kerja

Salah satu hal yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan adalah mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dengan istilah training adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Singkatnya, bahwa pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

2. Melakukan Penilaian Kerja Secara Transparan

Hubungan yang baik juga dapat terwujud karena adanya transparansi di dalam lingkungan kerja. Hal ini terkait dengan detail pekerjaan yang dapat diketahui oleh sesama karyawan sehingga mereka dapat saling mengapresiasi masing-masing pekerjaan yang dilakukan.

Laporan penilaian kerja yang bersifat transparan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami kesulitan untuk memberikan evaluasi kerja, karena mereka tidak mengetahui detail tugas harian yang dikerjakan oleh karyawan. Namun dengan sistem laporan terbuka, manager akan lebih mudah memantau dan memberikan *feedback* untuk karyawannya.

3. Memberikan *Reward* dan *Punishment*

Memberikan *reward* dan *punishment* merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk selalu memotivasi karyawannya agar dapat melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Tujuan adanya sistem *reward* dan *punishment* ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi.

4. Peningkatan Jenjang Karir

Peningkat jenjang karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Penjelasan mengenai jenjang karir dalam perusahaan yang lengkap dengan gaji yang lebih tinggi serta fasilitas lainnya akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Tujuannya adalah meningkatkan kesadaran diri untuk mencapai kepuasan pribadi, dan mendapatkan posisi yang lebih baik.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai alat mengukur kinerja secara individual dan secara kelompok dalam mencapai sasaran kerja (Kasmir, 2018:208). Terdapat indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Bertujuan dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kebanggaan kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, dapat dinyatakan seperti jumlah unit pekerjaan, jumlah siklus aktivitas kerja yang diselesaikan oleh karyawan pada jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3. Tanggung Jawab

Sikap tanggung jawab dalam bekerja adalah bagian dari kinerja. Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Adapun tujuan dari tanggung jawab akan menjamin kepercayaan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja serta melatih diri kita untuk selalu bertanggung jawab dalam suatu kegiatan kerja.

4. Prestasi

Prestasi merupakan hasil kinerja yang telah diraih oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program - program kerja. Bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dalam berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

6. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang mengajarkan pengetahuan dan mengembangkan keahlian tertentu, serta sikap, agar para karyawan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan masing-masing dan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan.

7. Inisiatif

Inisiatif merupakan melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dapat dijadikan referensi bagi penulis dan perbandingan dalam teori serta hasil dari penelitian tersebut.

Dapat berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan, sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

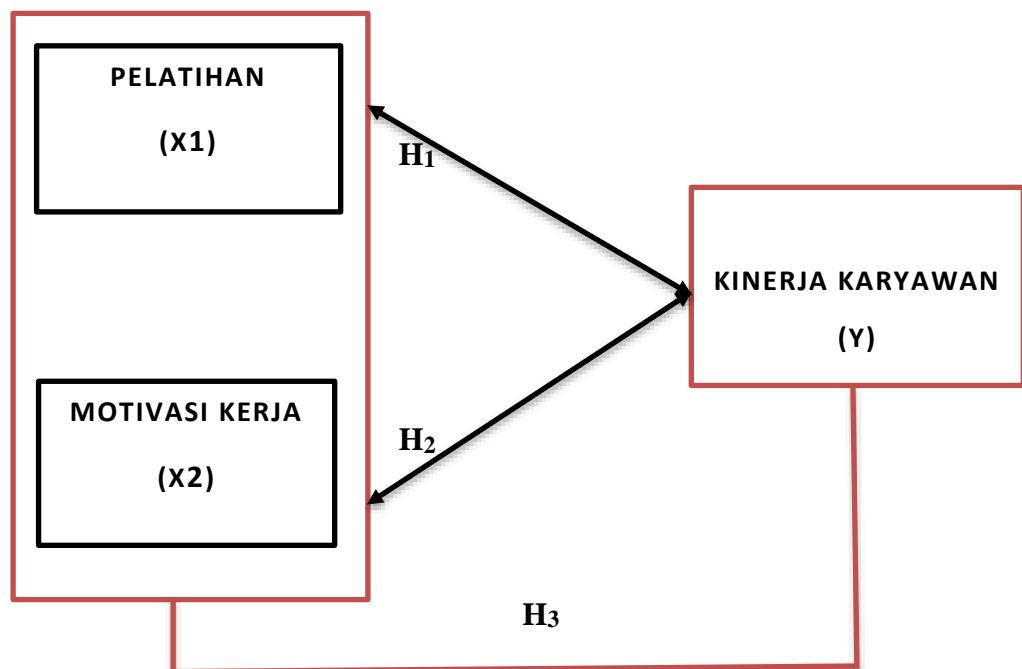
Penelitian	Judul	Variabel	Kesimpulan
Hendri dan Roy Setiawan (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama garuh	Independen : Pelatihan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Uji F : Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama garuh Uji T: Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap PT. Samudra Bahari Utama garuh
Sindi Larasati (2017)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara	Independen : Pelatihan dan Motivasi Dependen : Kinerja Karyawan	Uji t : Motivasi dan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Uji R ² : Hubungan antara variabel motivasi dan pelatihan Kerja yang sangat erat
Elsa Agustina Yunita (2016)	Pengaruh Kinerja karyawan dan komunikasi Terhadap Kinerja pelatihan Pada PT. BUMI PUTERA Cabang Binjai	Independen: Kinerja karyawan Dependen : Pelatihan	Uji F : Kinerja karyawan dan Motivasi pengaruh pelatihan dengan uji F Uji T : yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi

Sumber : Data Berbagai Jurnal

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan kerangka pemikiran yang akan menunjukkan hipotesa bahwa pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Assembling Plant. baik itu secara parsial maupun simultan. Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data yang diolah, 2021

Keterangan :

X1 : Pelatihan

X2 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

—————> Secara Parsial (Berpengaruh sendiri)

—————> Secara Simultan (Berpengaruh secara bersama- sama)

2.6 Hipotesa

Berdasarkan rumusan masalah di atas dan permasalahan yang terjadi adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant. Maka dapat disimpulkan menjadi hipotesa sebagai berikut :

H₁ : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant.

H₃ : Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur tingkat kejadian dan sebagai pembuktian data dari hasil penelitian antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan metodologi penelitian, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengambil data secara statistik, karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dikonversikan dalam bentuk angka dan menguji teori-teori tertentu dengan meneliti suatu hubungan antar variabel, sehingga dapat dibuat dalam bentuk perhitungan yang dapat disajikan berupa tabel, diagram, grafik, bertujuan untuk mengukur tingkat kejadian dan sebagai pembuktian data dari hasil penelitian.

Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari pertanyaan kriteria dalam bentuk penilaian atas jawaban yang digunakan pada skala likert terhadap karyawan pada PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung berasal dari sumber data. Pengumpulan data ini dilakukan dan didapatkan dari arsip yang dimiliki penelitian tersebut, seperti penelitian terdahulu, serta jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant yang berlokasi di Jalan Gaya Motor III No. 5, Sunter II Kota Jakarta Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Juni.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian, bertujuan untuk mengetahui pengaruh hasil variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, merupakan pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati dan memperoleh informasi yang sesuai dengan kejadian, dapat bertujuan untuk mengukur tingkat kejadian.

Adapun selain menggunakan teknik observasi, penelitian menggunakan teknik dokumentasi dengan cara pengumpulan data yang dilakukan mencari informasi data lalu dicatat dan kemudian dianalisis dari informasi yang telah diperoleh dari PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant atau melalui situs media internet dan perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya Jakarta.

Selain menggunakan teknik dokumentasi dan teknik observasi adanya dilakukan teknik kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *google form* dan diberikan kepada para responden untuk mengetahui jawaban responden. Dari hasil pengumpulan kuesioner diberi nilai pada setiap jawaban yang telah dihitung dengan menggunakan skala *likert*.

Sugiyono, (2017:93) mengemukakan bahwa *skala likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan *persepsi* seseorang atau sekelompok orang tentang *fenomena* variabel penelitian.

Berikut ini adalah kriteria dalam penilaian yang digunakan pada *skala likert*.

Tabel 3.1
Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono, (2017:93)

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan segala berbentuk nilai variabel yang telah di tentukan berdasarkan karakteristik, dan diperoleh dari hasil informasi kemudian ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2018:61).

Dalam penelitian ini terdiri atas dua macam variabel, yang pertama adalah variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Dan yang kedua adalah variabel terikat atau variabel yang bergantung pada variabel lainnya, sebagai berikut ini variabel pada penelitian tersebut.

1. Variabel Bebas

a. Pelatihan (X1)

Notoatmodjo, (2017:18) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang di mana mereka ingin mencapai kemampuan untuk bisa mewujudkan keinginan mereka

pada suatu organisasi perusahaan yang akan menghasilkan perubahan terhadap perilaku untuk meningkatkan kerja.

b. Motivasi kerja (X2)

Mc.Clelland, dalam Robbins, (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja terdiri dari tiga komponen dasar yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan hidup dan kebutuhan untuk berkuasa. Dengan asumsi semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah mengetahui variabel bebas adanya variabel terikat, untuk menghindari dari kesalahan dalam mengumpulkan data penelitian dan kemudian ditarik menjadi kesimpulan.

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

Sugiono, (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu adanya kualitas pekerjaan, dan kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreatifitas, dan inovasi.

3.4.1 Instrumen Kisi-Kisi

Pada penelitian ini terdapat instrumen kisi-kisi untuk menentukan definisi konseptual yang berasal dari teori. Setelah menentukan definisi konseptual diubah menjadi definisi operasional berdasarkan kompetensi dasar yang dapat diukur. Kemudian dijabarkan menjadi sejumlah indikator dalam penulisan instrumen. Tiap indikator bisa dikembangkan menjadi dua atau lebih dalam penulisan instrumen, sebagai berikut tabel instrumen penelitian pada PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant.

Tabel 3.2
Instrument Kisi-Kisi Variabel Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan	Indikator	Alternatif Jawaban				
			SS (+)	TS (-)	RR (-)	S (+)	STS (-)
1.	Program pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai secara profesional dalam pelatihan.	Instruktur	+				
2.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	Peserta				+	
3.	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	Materi			-		
4.	Saya mampu menguasai materi pelatihan yang diberikan.				-		
5.	Metode pelatihan yang sudah disampaikan sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan.	Metode				+	
6.	Pelatihan yang saya ikuti mampu meningkatkan keterampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.	Keterampilan		-			
7.	Saya mempunyai sikap disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.	Sikap			-		
8.	Program pelatihan yang diadakan apakah sudah berjalan sesuai keinginan.	Tujuan		-			
9.	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan tumbuh kesadaran bekerja untuk lebih giat dalam menyelesaikan.	Sasaran				+	
10.	Perlu adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan sebagai acuan dimasa datang.	Evaluasi	+				

Sumber : Rachmawati, 2018

Tabel 3.3
Instrument Kisi-Kisi Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Indikator	Alternatif Jawaban				
			SS (+)	TS (-)	RR (-)	S (+)	STS (-)
1.	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan.	Kebutuhan Fisiologis	+				
2.	Penghasilan yang saya terima untuk mencukupi hidup saya dan keluarga masih kurang.						-
3.	Pekerjaan yang saya selesaikan membuat saya lebih nyaman dalam bekerja.	Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan			-		
4.	Saya lebih nyaman dan fokus bekerja dalam situasi tidak terlalu ramai.			-			
5.	Saya suka berinteraksi dengan karyawan lain.	Kebutuhan Sosial				+	
6.	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun teman seantor.						-
7.	Dari keseluruhan penghasilan yang diterima tersebut, saya masih dapat menyisihkan penghasilan untuk ditabung.					+	
8.	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya.				-		
9.	Saya merasa penghargaan atasan terhadap pekerjaan saya merupakan imbalan yang penting bagi saya.	Kebutuhan Penghargaan					-
10.	Pekerjaan yang saya lakukan memperoleh pengakuan hasil sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas.					+	

Sumber : Hirarki Maslow

Tabel 3.4
Instrument Kisi-Kisi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Indikator	Alternatif Jawaban				
			SS (+)	TS (-)	RR (-)	S (+)	STS (-)
1.	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target.	Kualitas		-			
2.	Jumlah kesalahan kerja yang saya lakukan akan mempengaruhi daftar penilaian pekerjaan.	Kuantitas			-		
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Tanggung Jawab					-
4.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					+	
5.	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur.		+				
6.	Pelatihan yang saya ikuti mampu meningkatkan keterampilan bekerja bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.	Pelatihan	+				
7.	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan tumbuh kesadaran bekerja untuk lebih giat dalam menyelesaikan.					+	
8.	Saya termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari.	Motivasi				+	
9.	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan.	Inisiatif			-		
10.	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.				-		

Sumber : Kasmir, 2018

3.4.2 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek yang telah ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti (Sugiyono, 2018).

Populasi pada penelitian ini terdiri dari dua populasi, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1.300 pada karyawan PT Astra Daihatsu Motor Assy Division Sunter Assembling Plant, dengan batas toleransi kesalahan sebesar 0.10 melalui rumus *slovin* adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.300}{1 + (1.300 \times 0.10^2)}$$

$$n = \frac{1.300}{1 + (1.3)}$$

$$n = \frac{1.300}{14}$$

$$n = 93$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Besar nilai sampel

e = Batas toleransi kesalahan

Berdasarkan data penelitian tersebut, bahwa data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dijelaskan dari 1.300 populasi karyawan PT Astra Daihatsu Motor Assembling Plant menjadi 93 sampel responden berdasarkan teknik *Random Sampling*.

Sugiyono, (2017) mengemukakan bahwa teknik *random sampling* merupakan teknik pengambilan data dari semua variabel penelitian di beri kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel. Selain definisi diatas, Sugiyono, (2018) mengemukakan bahwa sampel merupakan

bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari perhitungan populasi yang telah di hitung berdasarkan dari hasil penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, dari seluruh data penelitian yang dapat disajikan dalam setiap variabel yang telah diteliti untuk dibuat perhitungan dalam menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:137). Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS berupa *Print Out Table Multiple Regression* bertujuan digunakan sebagai menghitung nilai statistik berupa uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji pengaruh, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Data akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik pola agar memudahkan dalam memahami pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.1 Analisis Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan metode pengumpulan dan penyajian data untuk memberikan informasi yang bermanfaat, jelas dan mudah dipahami (Sugiyono, 2019:147). Analisis ini bertujuan memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan, seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi pada masing-masing penelitian dengan menggunakan melalui program SPSS berupa *Print Out Table Multiple Regression*.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, bertujuan agar data penelitian yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (Ghozali, 2018:51). Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur data valid atau tidak pada suatu kuesioner (Sugiyono, 2019). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur berdasarkan perhitungan data tersebut. Sebelum kuesioner disebar luaskan diutamakan terlebih dahulu dilakukan cara uji coba instrumen pada beberapa responden sebagai sampel.

Cara membandingkan nilai tersebut menentukan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu variabel yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu variabel dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka pertanyaan variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk menguji apakah suatu kuesioner penelitian digunakan pengumpulan data sebagai variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS dengan analisis uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Apabila nilai (α) lebih besar dari 0,07 dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian disebut reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini mempunyai konsistensi yang tinggi untuk mewakili data.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sering digunakan untuk menguji atau menghitung data melalui beberapa seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Tujuannya dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk

mengetahui konsistensi alat hitung, apakah alat hitung tersebut yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten .

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 *kolmogorov-smirnov (K-S)*. Dalam pengujian pada uji *kolmogorov-smirnov (K-S)*, jika sig lebih besar dari 0,05, maka data penelitian terdistribusi normal dan jika sig lebih kecil dari 0,05, maka data penelitian tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas di dalam persamaan regresi yang harus dipenuhi tidak terjadi gejala multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, (Ghozali, 2018:107). Dengan cara mendeteksi uji multikolinearitas dapat melihat dari nilai *variance inflating factor (VIF)* dari hasil analisis *regresi*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi (Adiyasa, dan Windayanti, 2019).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). maka disebut *homoskedastisitas*, dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, untuk dapat mendeteksi yang ada tidaknya *heteroskedastisitas* dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dapat dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *di-studentized*. Dengan dasar analisis sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada maka membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka kemungkinan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3.5.4 Uji Pengaruh

Penelitian ini tentu dapat memprediksi dan mengukur nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dapat diuji melalui 2 cara yaitu menguji analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas terhadap instrumen variabel terikat dapat menghasilkan nilai positif maupun negatif. Dan menggunakan uji analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai yang telah di peroleh akan selalu mengalami peningkatan dengan adanya penambahan variabel bebas tergantung dari korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2017). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan

untuk memprediksi nilai dari variabel terikat, apabila nilai variabel bebas terhadap variabel terikat mengalami tingkat kenaikan dan penurunan. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika, sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel dependent

X_1, X_2 = Variabel independent

a = Constant

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = variabel pengganggu

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besar kecil pengaruh 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 (Tegar, 2019).

3.5.5 Uji Hipotesa

Uji hipotesa merupakan bagian dari statistik *inferensial* yang telah dilakukan untuk menguji suatu kebenaran dari pernyataan statistik untuk dapat menarik kesimpulan apakah hipotesa dapat ditolak atau diterima. Pernyataan hipotesa terdiri dari hipotesis nol disebut dengan H_0 dan hipotesa alternatif dengan sebutan H_1 atau H_a (Sanusi, 2020). Penelitian ini, terdiri dari dua metode yang digunakan untuk menguji hipotesa yaitu uji parsial dan uji simultan.

1. Uji Parsial

Uji parsial (Uji T) dilakukan melalui dengan 2 cara pengujian yaitu uji T tabel dan uji T hitung, yang dapat bertujuan untuk menguji suatu pengaruh hubungan yang signifikan dari uji T hitung antara setiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan rumus uji T hitung sebagai berikut :

$$T \text{ hitung} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

Keterangan :

t = Nilai T *hitung* yang akan dikonsultasikan dengan T tabel

α = Nilai T *alpha* 0,10

n = Jumlah data sampel

k = Parsial korelasi yang ditemukan

Berdasarkan nilai uji T hitung dan nilai T tabel maka dibuat ketententuan (A.Sudraja, 2020:156) antara sebagai berikut :

- a) Jika hasil nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan sig lebih besar dari nilai 0,05 dikatakan memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Sebaliknya jika hasil T hitung lebih kecil dari T tabel dan sig lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Simultan

Uji simultan disebut dengan uji F, dilakukan melalui dengan 2 cara pengujian yaitu uji F tabel dan uji F hitung. Bertujuan untuk dapat digunakan menentukan apakah variabel terikat memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Sanusi, 2019). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari F hitung sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = (k : n - k)$$

Keterangan :

F = Nilai F hitung yang akan dikonsultasi dengan F tabel

k = Parsial korelasi yang ditemukan

n = Nilai data sampel

Berdasarkan kriteria pengambilan hasil keputusan pengujian dari uji F hitung dan F tabel (A.Sudraja, 2020: 157), adalah sebagai berikut :

- a) Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka nilai sig kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka nilai sig lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.