

**Jejak Artikel:**

Unggah : 23 Juli 2022

Revisi : 24 Juli 2022

Diterima : 10 November 2022

Tersedia online: 10 Desember 2022

**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI  
Electronics Indonesia Batam**

**Rina Desika Nainggolan<sup>1</sup>, Hikmah<sup>2</sup>**

Universitas Putera Batam  
pb180910330@upbatam.ac.id

*Human undoubtedly still one of the most important source that company should be aware of, therefore to find out what things that impactful on performance is a must. The method used were using test of validity, reliable test, normal test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analytic, coefficient of determination analytic, t test and F test by using the help of software SPSS 26 . Data collected by using the answer of questioner that spread to to 150 respondent. This test obtained a calculated f value of 31.558, with table F the magnitude is 3.06. In this test, the relationship of all variables which are motivation and job training are both giving impact. This statement is supported by the calculated F which is higher than the F table, and the significant value is 0.000 which is fewer than 0.05. and it come to a conclusion that motivation and job training affect work performance of OSI Electronics employees.*

**Keywords: Human Resources, Job Training, Motivation, Work Performance, OSI Electronics;**

**Introduction**

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan pelatihan yang baik sangat penting bagi suatu badan usaha dalam memenangkan persaingan oleh perusahaan pesaing. Negara Indonesia saat ini menghadapi akselerasi pertumbuhan ekonomi tepatnya di tahun 2022, namun sebelum itu perusahaan terlebih dahulu menghadapi terjadinya kelesuan ekonomi, yang membuat perusahaan wajib untuk membuat kebijakan atau keputusan yang sifatnya mengurangi pengeluaran perusahaan. Kebijakan tersebut seperti pemutusan kerja pada karyawan, menutup beberapa produksi, menutup perusahaan atau badan usaha sementara waktu, ataupun menawarkan karyawannya untuk untuk melakukan cuti tidak berbayar atau dengan kata lain dirumahkan (Ruspindi, 2021:23-44).

Kebijakan itu tentunya akan membuat sumber daya yang ada di suatu badan usaha menjadi berkurang, menjadikan perusahaan harus mengedepankan kualitas diatas kuantitas. Badan usaha diharapkan untuk dapat berkembang, mendapatkan, dan menahan sumber daya manusia yang telah ada dan menjadikan Sumber daya itu menjadi lebih berkualitas, agar dengan jumlah karyawan yang lebih sedikit perusahaan dapat tetap mempertahankan jumlah produksinya (Diputra, 2021:1).

Salah satu hal yang dilakukan perusahaan ialah dengan melakukan dorongan terlepas dalam bentuk empati ataupun motivasi, menghadiah dan mengapresiasi pekerja yang telah memberikan kinerja yang baik. Hal ini lumrah untuk dilakukan di luar pekerjaan atau di kehidupan sehari-hari, namun kegiatan ini masih terbukti efektif dan mendorong karyawan untuk tetap atau menambah

---

<sup>1</sup>Coressponden: Rina Desika Nainggolan. Universitas Putera Batam. Perum. Bukit Tiban Permai Blok D 25, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. pb180910330@upbatam.ac.id

### eCo-Buss

pekerjaannya, ditambah dengan mengingat kemerosotan ekonomi yang saat ini sedang terjadi. Kondisi di dalam badan usaha yang tidak stabil tentunya akan membuat pekerja khawatir akan kondisinya di perusahaan apakah akan diperpanjang atau tidak, maka dari itu Manajer wajib memanfaatkan ataupun mengatasi hal ini agar lingkungan kerja tetap dalam kondisi sehat.

Selain motivasi, dorongan lainnya juga diperlukan yang khususnya dalam bentuk meningkatkan keterampilan pekerja, contohnya melakukan pelatihan akan sesuatu pekerjaan yang relevan tentang apa yang dikerjakan oleh karyawan. Pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kegiatan-kegiatan tertentu seperti perubahan lingkungan dunia bisnis yang cepat berubah ataupun meningkatkan keterampilan karyawan agar bekerja lebih efisien. Kondisi saat ini dimana perekonomian sedang menurun, terdapat beberapa Kepastian yang menyebabkan pekerja harus bekerja di rumah yang tentunya pelatihan atau pengawasan tidak dapat secara efektif dilakukan, maka dari itu, latihan haruslah dilakukan dalam bentuk lain sesuai dengan kondisi atau situasi yang berlaku. (Wijonarko et al., 2020)

PT OSI electronics Batam adalah salah satu anak cabang dari OSI corporation di amerika karena perusahaan ini sebenarnya adalah perusahaan internasional yang berada di beberapa negara dan berpusat di amerika. Di Batam PT Osi Electronics Batam didirikan di tahun 2007 yang mana merupakan peningkatan dari perusahaan BESA teknologi.

PT. OSI Electronics Batam juga memberlakukan pembatasan kegiatan maupun vaksinasi pada keseluruhan pekerjanya dan juga melakukan pemutusan pekerjaan yang menyisakan pekerja permanen menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi menutup kekurangan sumber daya manusia, juga kondisi yang penuh ketidak pastian mengharuskan perusahaan untuk membuat pekerjanya selalu termotivasi dengan dorongan verbal maupun dorongan yang bersifat pemberian hadiah jika kinerja yang dihasilkan baik ataupun dalam pemenuhan target. Tentunya dalam pemenuhan target juga dibutuhkan sumber daya manusia yang jumlahnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan

**Table 1 Produksi PT OSI Electronics Tahun 2021**

Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Persentase	Keterangan
Januari	174600	126051	48549	72%	Tidak Tercapai
Februari	125225	105975	19250	85%	Tidak Tercapai
Maret	175701	153788	21913	88%	Tidak Tercapai
April	156116	144665	11451	93%	Tidak Tercapai
Mei	142490	134255	8235	94%	Tidak Tercapai
Juni	112051	111354	697	99%	Tidak Tercapai
Juli	141821	141821	0	100%	Tercapai
Agustus	108619	81139	27480	75%	Tidak Tercapai
September	187360	174267	13093	93%	Tidak Tercapai
Oktober	138050	68873	69177	50%	Tidak Tercapai
November	122263	120283	1980	98%	Tidak Tercapai
Desember	139987	139987	0	100%	Tercapai

Terlihat pada tabel 1 bahwa produksi pada PT OSI Electronics hanya mencapai target sebanyak dua kali, yaitu pada bulan Desember dan Juli. Bulan Oktober menjadi bulan yang terparah dengan pencapaian target hanya menginjak di angka 50%, tabel diatas juga memberikan kesimpulan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang ada pada PT OSI Electronics, serta menuntut manajemen agar bekerja keras dalam meningkatkan kinerja dari karyawan PT OSI Electronics.

Pelatihan di PT. OSI Electronics Batam dilakukan selama beberapa bulan pertama untuk pekerja yang baru menempati posisi tertentu dengan selanjutnya akan bekerja dalam pengawasan untuk beberapa bulan kemudian. Namun pelatihan yang diterima hanya melalui lisan dan tidak melalui praktik, akibatnya ketika pekerja menerapkan pelatihan yang diterima, maka akan menyebabkan *defect* pada produk dan berdampak pada kualitas barang yang dikerjakan. Keberagaman produk yang di produksi PT OSI Electronics Batam membuat pekerjaan didalam satu hari dibagi mejadi tiga *shift* dengan 10 hingga 20 orang didalam satu regu melakukan pergantian produk yang akan diproses, setiap produk tentunya memiliki karakteristik yang diperlukan instruksi yang berbeda dari produk sebelumnya, dan bilamana salah dalam melakukan sesuai *manufacturing assembly instruction* (MAI) maka barang atau produk akan mengalami *defect*. Barang yang *defect* tentunya akan berpengaruh terhadap pengeluaran perusahaan, yang jika diperbaiki akan memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit, terlebih jika produk yang dimaksud memiliki sifat *urgent* yang diharapkan akan selesai sesuai *deadline* pada kontrak oleh pelanggan, tentunya hal tersebut membuat performa perusahaan menurun.

## Literature Review

### Kinerja

Pengertian Kinerja ialah performa yang dihasilkan dengan pengukuran kualitas yang diberikan dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaannya berdasarkan dengan tanggung jawab yang di milikinya. Kinerja ialah kepanjangan dari kinetika energi kerja dan memiliki sinonim sebagai performa (Pratiwi, 2020: 109). Kinerja ialah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja ataupun sekelompok pekerja di suatu badan usaha yang bertepatan dengan kewajiban dan tuntutan tanggung jawabnya, dimana terjadinya kerjasama antara satu yang lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tanpa melakukan pelanggaran peraturan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021:120). Kinerja dapat diukur melalui kualitas atau bagaimana produk atau hasil pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan, ketepatan waktu atau kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan, efektivitas atau seberapa besar tenaga atau sumber daya yang dikeluarkan untuk menggapai suatu produk tertentu, dan kemandirian yaitu tingkat dari bagaimana karyawan dapat bekerja tanpa melakukan hambatan terhadap karyawan yang lainnya serta dapat beradaptasi ke lingkungan pekerjaannya (Muslimat & Wahid, 2021:120)

### Motivasi

Motivasi memiliki beberapa pengertian tergantung dengan konteks pembahasan, namun umumnya motivasi memiliki pengertian sebagai dorongan pada diri manusia dalam melakukan suatu hal tertentu. Motivasi secara umum berperan penting dalam keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu hal dikarenakan dorongan itulah yang menuntut orang tersebut untuk selalu fokus terhadap tujuannya, hal ini juga terjadi pada lingkup pekerjaan atau di dalam perusahaan yang mana manajer atau atasan memotivasi karyawannya agar selalu fokus dan tetap efektif dalam melakukan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan tercapai (Septin, 2019:378). Motivasi kerja memiliki pengertian sebagai situasi yang mempengaruhi didalam bangkitnya keinginan serta memberikan arah juga memelihara sikap yang memiliki hubungan terhadap tujuan pekerjaan (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019:164. Maka dari itu motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu angan atau keinginan dari seseorang yang hadir di dalam diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi semangat dan dorongan dalam memperlakukan kegiatan dengan senang hati atau keinginan yang datang dari diri sendiri hingga memiliki hasil yang baik dan memiliki kualitas.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja ialah suatu susunan kegiatan yang fasilitasnya terdiri dari mempelajari suatu hal atau pekerjaan tertentu untuk menciptakan kualitas yang berhubungan dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat sesuai dengan Suatu kondisi yang diharapkan oleh perusahaan (Kurniawan & Susanto, 2021:273). Menurut undang-undang pelatihan kerja ialah suatu aktivitas dalam pemberian peningkatan dan pengembangan etos kerja disiplin dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai dengan pekerjaan (Wijonarko et al., 2020:35)

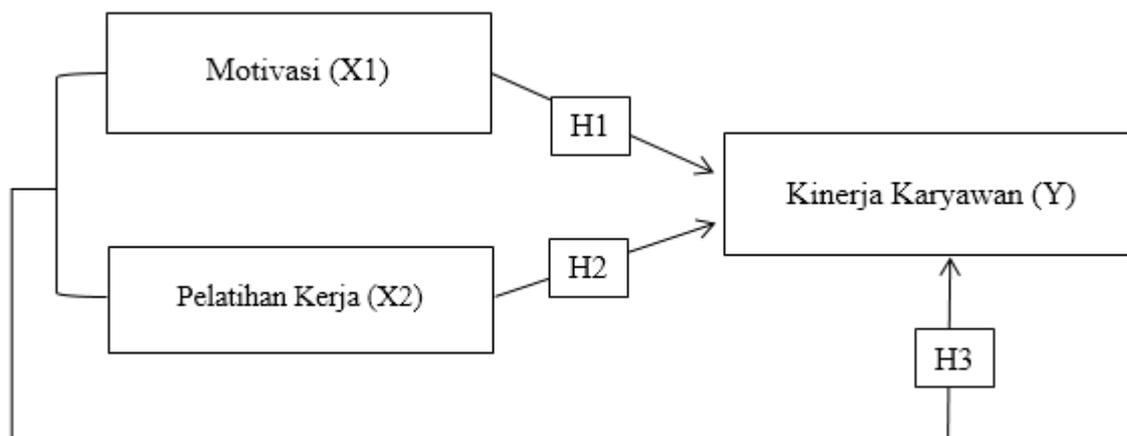
Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

Pelatihan kerja tidak bisa dimaknai hanya meningkatkan kualitas atau keterampilan kinerja saja. Namun juga, melihat apakah masih ada etos kerja dari para SDM untuk mengasah dirinya. Jika masih, pelatihan kerja adalah sesuatu yang dibutuhkan baik bagi SDM maupun perusahaan. Untuk memulai pelatihan kerja, perusahaan biasanya melakukan pada awal atau akhir periode. Penamaan untuk pelatihan tersebut acap kali menggunakan nama *capacity building*. Meskipun nama berbeda, tetapi tetap tujuannya sama

### **Penelitian Terdahulu**

1. (Daulay & Hikmah, 2020) Penelitian Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam Hasil dari penelitian ini ialah keseluruhan variabel (motivasi dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh secara signifikan terlepas itu dengan sendiri atau parsial ataupun dengan bersama-sama atau simultan.
2. (Ginting et al., 2020) Penelitian yang berjudul Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau memberikan Simpulan bahwa kemampuan, pelatihan dan disiplin kerja menyebabkan kinerja karyawan meningkat.
3. (Andi & Iftiahanis, 2021) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat, yang diantaranya ialah keseluruhan variabel memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat.

**Kerangka Pemikiran**



**Figure 1 Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Hipotesis yang dapat penulis ambil dengan memperhatikan teori maupun kerangka pemikiran yang telah disampaikan, yakni:

- H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam .
- H3 : Motivasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

**Methods**

Metode didalam penelitian ini mempergunakan penelitian kuantitatif, yaitu dengan memproses data berupa angka yang didapatkan dari skala pernyataan dibawah ini yang kemudian disajikan sebagai informasi yang juga diperkuat dengan angka perbandingan.

**Table 2 Item Pernyataan Kuesioner**

No.	Variabel Motivasi (X1)
1	Karyawan mendapatkan balas jasa yang setimpal dari PT OSI Electronics Indonesia
2	Kondisi dari lingkungan tempat bekerja nyaman dan mendukung karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik
3	Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap dan terjaga dengan baik
4	Perusahaan memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dihasilkan oleh pekerja
5	karyawan diberikan pengakuan dari atasan berupa umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan
6	karyawan menemukan pekerjaannya menarik, memiliki kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya
No.	Variabel Pelatihan Kerja (X2)

## eCo-Buss

---

---

1	Jenis pelatihan yang diberikan oleh pelatih sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan
2	Tujuan pelatihan yang diberikan jelas dan membantu untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan
3	Pemilihan materi yang digunakan dalam pelatihan mampu dipahami dengan baik
4	Pelatih dalam memberikan pelatihan memiliki kualifikasi dan kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik
5	Waktu sesi pelatihan yang diberikan pelatih tidak mengganggu pekerjaan dan terbagi dengan tepat

---

No. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

---

1	Pekerja selalu menjaga kualitas akan produk yang dihasilkan dengan selalu lolos melewati Quality Control
2	Hasil pekerjaan yang dihasilkan memiliki kuantitas yang sesuai dengan target yang ditetapkan
3	Pekerjaan selalu selesai tepat dengan waktu atau target yang ditetapkan
4	Karyawan/i dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan program dari PT OSI Electronics Indonesia dengan efektif sesuai dengan tujuan dan perencanaan yang ditetapkan.
5	Karyawan/i bekerja secara baik tanpa merepotkan pekerja lainnya dan dapat menjaga komitmen kerja dengan PT OSI Electronics Indonesia.

---

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT OSI Electronics Indonesia yang beralamatkan di Cammo Industrial Park Blk F No. 3A, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah subjek atau objek yang akan diteliti yang memiliki karakter atau syarat yang sesuai dengan penelitian yang kemudian akan dipelajari dan ditemukan kesimpulannya maka dari itu sebelum melakukan penelitian peneliti wajib untuk melakukan karakteristik terhadap objek atau subjek yang akan diteliti, dikumpulkan dan dikumpulkan dan akan membentuk populasi yang sesuai dengan kriteria dari penelitian (Sugiyono, 2018). Populasi ialah berjumlah 150 karyawan

Setelah Populasi ditentukan, maka selanjutnya akan dibangun sampel, yaitu kelompok kecil dari populasi. Kriteria sampel untuk penelitian ini ialah Karyawan PT OSI Electronics Indonesia, jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang, dikarenakan jumlahnya tidak begitu banyak maka keseluruhan karyawan PT OSI Electronics Indonesia dijadikan sebagai sampel.

### Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengelompokan sampel yang didapatkan dari populasi, pada bagian ini dijelaskan metode apa yang dipergunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi. Jumlah populasi pada penelitian ini memiliki jumlah yang sedikit, yang menyebabkan terpilihnya metode sampling jenuh yang dalam pengertiannya ialah menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian, Melihat pada pengertian sampel, tentu saja sampel ditentukan dari populasi yang ada (Sugiyono, 2019: 127)).

### **Sumber Data**

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder yang sumbernya didapatkan dari data atau yang sebelumnya sudah ada dan tanpa melibatkan penulis dalam pengumpulan datanya dan data primer yang mana didapatkan dari kuesioner yang dibagikan ke seluruh sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini datanya dikumpulkan melalui metode kuesioner atau survei. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan indikasi dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian (Hamdi & Jannah, 2020), kumpulan datanya ialah dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada beberapa responden yang terpilih atau sampel di penelitian ini yaitu wajib pajak yang berada di Batam. Kuesioner ini berisi tentang pernyataan pernyataan berdasarkan indikator pada variabel yang kemudian akan ditanggapi oleh responden untuk dilakukan pengukuran sanksi pajak tax amnesty dan kepatuhan wajib pajak dan disebarakan melalui google form secara daring.

### **Metode Analisis**

Penelitian deskriptif menurut Arikunto dalam (Chandrarin, 2017) Statistik deskriptif ialah uji yang digunakan untuk menganalisa data dengan memperjelaskan atau memaparkan ciri-ciri data yang terkumpul kan dengan tidak membuat suatu kesimpulan yang berbentuk pendapat ataupun berlangsung untuk umum atau menyamaratakan. Validitas ialah situasi yang dimana memberikan gambaran tentang instrumen yang digunakan di dalam penelitian dalam Tingkat kemampuan pengukuran tentang apa yang kemudian akan diukur (Hamdi & Jannah, 2020). Uji ini dipergunakan agar penelitian dapat mengetahui Data yang dipergunakan akurat ataupun tidak cara membandingkan R hitung dan R tabel. Uji realibilitas atau uji keandalan perlihatkan bahwa hasil numerical yang oleh suatu indikasi tidak lah berbeda. Atau tingkat di mana data yang dihasilkan tetap atau konsisten dalam melakukan pengukuran apapun, tinggi variasi dari data yang dihasilkan maka semakin tidak reliabel atau tidak andal (Chandrarin, 2017). Ini ditunjukan dan dikatakan dapat diandalkan ketika nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Uji ini dilakukan agar mengetahui adakah di dalam model regresi, distribusi dari kedua variabel yaitu independen dan dependen putar distribusikan dengan normal ataupun tidak. Data yang baik akan terdistribusi normal dengan menggunakan nilai kolmogorov dan membandingkan nilai signifikan apakah lebih besar dari 0,05 yang yang hasilnya ialah Normal atau lebih rendah dan berkesimpulan bahwa data yang digunakan tidak normal (Ghozali, 2018) Uji multikolinearitas hanya diberlakukan kepada penelitian yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai vif yang jika nilai ini lebih kecil dari angka 10 maka tidak ditemukan multikolinearitas, (Chandrarin, 2017) Menurut Ghozali uji hetero kedastisitas memiliki tujuan agar mengetahui apakah model regresi yang dipergunakan terjadi ketidak seragaman variasi dari residu satu ke yang lainnya, jika terdapat keberagaman maka akan disebutkan sebagai heterokedastisitas, namun juga terdapat keberagaman maka akan disebut sebagai homo kreativitas uji ini dilakukan dengan melakukan uji perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai Alpha (Ghozali, 2018) Analisis linear berganda menurut ghozali yaitu uji yang dilakukan untuk melakukan pengukuran hubungan diantara kedua variabel atau lebih dari dua variabel yang mempertunjukan situasi hubungan antar variabel bebas dan tidak bebas (Ghozali, 2018) Menurut Sugiyono uji t ialah ujian dilakukan untuk mendapatkan jawaban sementara yang sebelumnya telah disusun terhadap rumusan masalah yaitu

**eCo-Buss**

tentang pertanyaan antara hubungan kedua variabel (Sugiyono, 2018). Uji ini akan dilakukan bilamana Data yang dipergunakan sudah normal valid dan tidak terjadi heterokedatisitas Uji F berfungsi agar dapat memahami apakah keseluruhan variabel memiliki pengaruh secara bersamaan pada variabel yang terikat. Uji ini dilakukan dengan melakukan komparasi antar R hitung dan R tabel serta signifikasi dan nilai alpha (Sugiyono, 2018).

**Results**

**Hasil Uji Analisis Deskriptif**

**Tabel 3 Hasil Uji analisis deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	150	7	30	21.99	6.667
Pelatihan Kerja	150	5	25	19.73	4.913
Kinerja Karyawan	150	5	25	19.90	4.236
Valid N (listwise)	150				

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Dari hasil yang telah disebutkan variabel motivasi yang terdiri dari 150 jenis data, dapat ditemukan hasil jawaban dari variabel motivasi terkecil sebesar 7, angka tertinggi mencapai angka 30 yang rata-ratanya 21,99 dan std deviasi sebesar 6,667, lalu pada Pelatihan Kerja hasil jawaban dari variabel motivasi terkecil sebesar 5, angka tertinggi mencapai angka 25 yang rata-ratanya 19.73 dan std deviasi sebesar 4.913. Yang terakhir yaitu kinerja yang hasil jawaban dari variabel kinerja karyawan yang terkecil sebesar 5, angka tertinggi mencapai angka 25 yang rata-ratanya 19,90 dan std deviasi sebesar 4.236

**Hasil Validitas Data**

**Tabel 4 Hasil Validitas Promosi**

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x1.1	0.722		
x1.2	0.831		
x1.3	0.794		
x1.4	0.897		
x1.5	0.882		
x1.6	0.804		
x2.1	0.823		
x2.2	0.798	0.1609	Valid
x2.3	0.855		
x2.4	0.861		
x2.5	0.744		
y.1	0.721		
y.2	0.775		
y.3	0.745		
y.4	0.760		
y.5	0.710		

Sumber: SPSS versi 26, 2022

## eCo-Buss

Dilihat di tabel validitas ketiga keseluruhan perbandingan antar r hitung dan table mempertunjukan hasil yang valid dan maka dari itu, penelitian ini, variabel motivasi, pelatihan kerja dan kinerja datanya bersifaat valid.

### Hasil Uji Reabilitas

Tabel 5 Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N	Keterangan
Motivasi	0.904	6	
Pelatihan Kerja	0.874	5	Reliable
Kinerja Karyawan	0.795	5	

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Uji diatas mempertunjukan perbandingan antara nilai cronbach yang keseluruhan hasilnya ternyata memiliki nilai yang lebih tinggi dibanding 0.6 yang tentunya memiliki artian bahwa penelitian ini, data yang dipergunakan dapat diandalkan. atau memiliki sifat yang reliabel

### Hasil Uji Normalitas

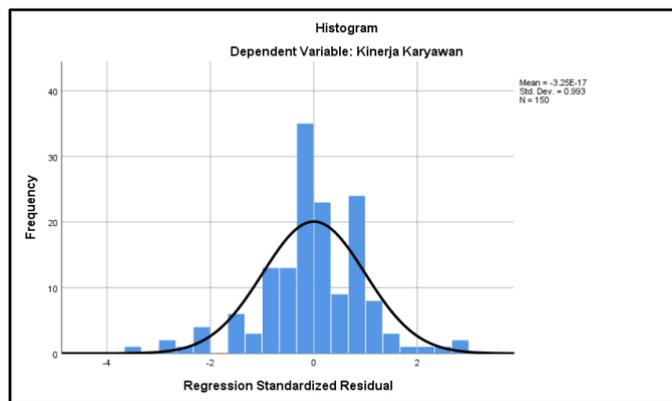
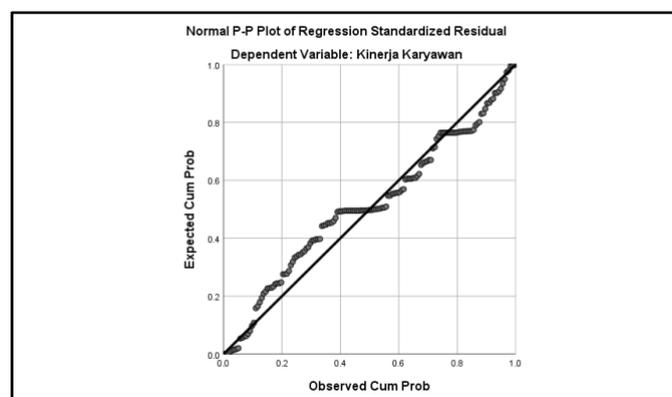


Figure 2 Histogram

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Figure 2 menunjukkan data berada pada kurva berbentuk menyerupai lonceng yang memberikan simpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini terdistribusi dengan normal. Uji selanjutnya yang dilakukan melalui uji normalitas P plot



Sumber: SPSS versi 26, 2022

**Figure 3 P-Plot**

Figure 3 menunjukkan data yang menyebar dan berada pada jalur diagonal dari bawah ke atas, hal ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini berasumsi normal. Normalitas selanjutnya dapat disimpulkan melalui perbandingan nilai signifikan pada kolmogorov yang didapatkan angka signifikan sebesar 0,083. Hasil dari signifikansi ini lebih besar dari nilai Alpha sehingga mampu disimpulkan bahwa Data yang dipergunakan dalam studi ini sudah terdistribusikan secara normal

**Tabel 6 Uji Kolomogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.63898414
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.087
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 <sup>c,d</sup>

Sumber: SPSS versi 26, 2022

### Hasil Uji Multikolinearitas

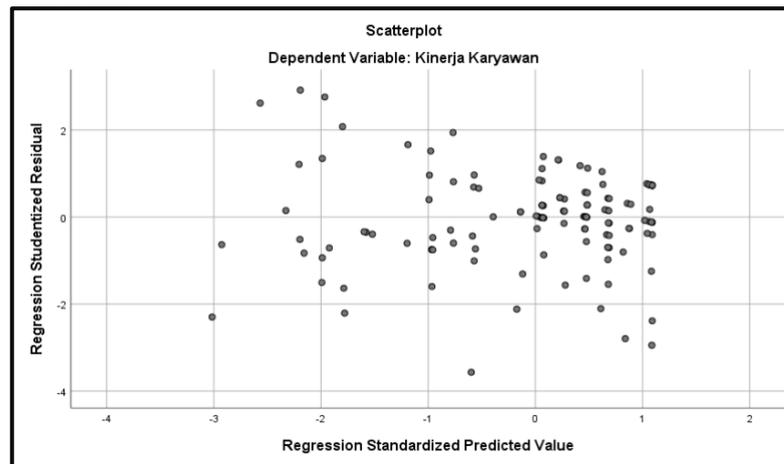
**Table 7 Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.101	.257			
	Motivasi	.011	.061	.014	.744	1.344
	Pelatihan Kerja	.466	.069	.541	.744	1.344

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Terlihat pada tabel 7 toleransi motivasi nilainya 0,744, nilai ini memiliki besaran yang lebih tinggi dari 0,1 lalu berlanjut pada nilai vif motivasi yang besarnya 1,3444, nilai ini lebih rendah dari 10. Terakhir pada toleransi pelatihan kerja nilainya 0,744, nilai ini memiliki besaran yang lebih tinggi dari 0,1 lalu berlanjut pada nilai vif pelatihan kerja yang besarnya 1.344, nilai ini lebih rendah dari 10, setelah melihat kedua perbandingan diatas, maka kesimpulannya ialah multikolinearitas tidak ditemukan didalam penelitian ini.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Figure 4 Scatterplot**

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Terlihat Grafik scatter plot memperlihatkan tidak terjadinya pembentukan pola, titik-titik terlihat tersebar luas diatas dan dibawah angka 0 di sumbu y, maka didapatkan kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan heterokedastisitas.

**Analisis Linear Berganda**

**Table 8 Uji Analisis Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	.257		8.187	.000
	Motivasi	.011	.061	.014	.178	.859
	Pelatihan Kerja	.466	.069	.541	6.761	.000

Dari pemaparan hasil tabel diatas, maka persamaan analisis linear berganda dipaparkan sebagai berikut ini:

1. Nilai konstan pada tabel 8 menunjukkan angka 2,101 jika motivasi dan pelatihan kerja memiliki nilai 0 maka besar kinerja karyawan 2,101.
2. Variabel motivasi pada tabel 8 menunjukkan nilai 0,011 yang berarti ketika motivasi mengalami peningkatan setinggi 1% maka kinerja karyawan akan naik dengan jumlah 0,011.
3. Variabel pelatihan kerja pada tabel 8 menunjukkan nilai 0,466 yang berarti ketika pelatihan mengalami peningkatan setinggi 1% maka kinerja karyawan akan naik dengan jumlah 0,466

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Table 9 Analisis koefisien determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548a	.300	.291	.7134	1.583

Sumber: SPSS versi 26, 2022

## eCo-Buss

Besar nilai yang ditunjukkan di tabel 9 memperlihatkan angka r kuadrat yang di sesuaikan 0,291 atau dengan kata lain sebesar 29.1%, nilai ini menunjukkan bagaimana kemampuan variabel bebas ddalam mempengaruhi variabel terikatnya yang memiliki nilai 29.1% sisanya 70.9%, % diperjelaskan oleh variabel lain.

### Hasil Uji t

**Table 10 Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.101	.257		8.187	.000
	Motivasi	.011	.061	.014	.178	.859
	Pelatihan Kerja	.466	.069	.541	6.761	.000

Sumber: SPSS versi 26, 2022

1. T hitung pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,178 < 1,97623, dan signifikannya sebesar 0,859 > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima yang artinya pada variabel X1 atau Motivasi ditolak.
2. Variabel Pelatihan Kerja untuk nilai t hitung dan t tabel 6,761 > 1,97623, dan signifikannya sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang artinya pada variabel X2 atau Pelatihan Kerja dalam penelitian ini diterima.

### Uji F

**Table 11 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.123	2	16.062	31.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	74.817	147	.509		
	Total	106.940	149			

Sumber: SPSS versi 26, 2022

Uji Anova pada tabel 11 memperlihatkan nilai dari F senilai 31,558 yang nilai ini lebih tinggi dari F pada tabel yang nilainya 3.06 lalu pada nilai sig. memiliki besaran 0 yang angka ini kecil jika dibandingkan dengan 0,05 maka dari itu terdapat pengaruh secara simultan yang dibentuk oleh keseluruhan variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Pelatihan Kerja.

### Conclusion

Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Indonesia. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Indonesia. Motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Indonesia. Hasil uji koefisien determinasi R square (R<sup>2</sup>) yang disesuaikan menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Indonesia dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja sebesar 29,1%.. Sedangkan sisanya sebesar 70.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

## References

- Andi, D., & Iftiahanis, F. El. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pritho Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 500. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13388>
- Chandrarin, G. (2017). Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 33–42. <https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>
- Diputra, A. (2021). *Motivasi Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid19*. Orange HR Solutions. <http://www.myorangehr.com/news-events/motivasi-kerja-karyawan-di-masa-pandemi-covid19/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (IX)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syariani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wirab Ekonomi Mikroskil*, 10(02), 2–12.
- Hamdi, M., & Jannah, L. M. (2020). Metode Penelitian . *Universitas Terbuka*, 1–66. <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/dapu6101-metode-penelitian/>
- Lubis, A. S., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan (Service Quality) Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Sucofindo Batam. *Journal Of Applied Business Administration. JOURNAL OF APPLIED BUSINESS ADMINISTRATION*, 1(2), 232–243. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.619>
- Ruspendi. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Usaha dan Persaingan Tenaga Kerja*. Universitas Pamulang. <http://industri.unpam.ac.id/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-dunia-usaha-dan-persaingan-tenaga-kerja/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal Eksekutif*, 17(1), 35–46.