

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi serta produktivitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang besar dan adanya bahan baku yang bermutu. Namun, semua faktor tersebut tidak akan berguna tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik itu salah satunya adalah sumber daya manusia yang dapat mengembangkan kemampuan dan keahliannya serta dapat ditunjukkan ke dalam peningkatan produktivitas kerja.

Perusahaan atau organisasi pastinya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi serta produktivitas sumber daya manusia. Guna mencapai target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi dan mengadakan program pelatihan bagi karyawan.

Menurut Suparyadi (2015: 185) “Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan”. Sedangkan menurut Sikula (*dalam Hasibuan 2016: 70*), “*Training is a short term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.” Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pembelajaran atau pendidikan untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi serta produktivitas kerja karyawan, motivasi juga menjadi salah satu hal penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan atau organisasi. Menurut Sedarmayanti

(2007: 233) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Fahmi (2016: 100) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015: 93) Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri pegawai untuk memenuhi suatu kebutuhan individual dengan upaya-upaya yang dilakukan agar kebutuhan tersebut dapat tercapai.

Setelah diadakannya program pelatihan dan memberikan motivasi kepada karyawan, perusahaan mengharapkan adanya peningkatan terhadap produktivitas kerja para karyawannya. Menurut Sutrisno (2009: 99) “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai”.

PT Madhani Talatah Nusantara adalah perusahaan penyedia layanan utama dalam industri konstruksi dan pertambangan di Indonesia. Adapun berbagai jasa pertambangan yang ditawarkan oleh PT Madhani Talatah Nusantara adalah Kontrak Pertambangan Tambang Terbuka, Pengupasan Tanah (termasuk jalan, *airstrip* dan konstruksi bendungan), *Crushing/Screening/Material Handling*, dan Penyewaan Alat Berat.

Pada umumnya, pelatihan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Guna memelihara dan menjaga aset perusahaan yang sangat berharga yaitu sumber daya manusia. Dengan adanya pelatihan diharapkan hasil produksi atau ketercapaian target perusahaan lebih meningkat. Sehingga dapat berimbas kepada kesejahteraan karyawan itu sendiri. Selanjutnya dengan adanya pelatihan ini juga seharusnya dapat memudahkan perusahaan dalam merekrut calon

karyawan, khususnya karyawan yang benar-benar baru lulus dari pendidikan/sekolah. Sehingga hal ini dapat sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan *skill* (keahlian) dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya masing-masing. Jadi dengan adanya pelatihan ini dapat membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya menjadi lebih baik lagi.

Dalam melakukan perekrutan karyawan, PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim memiliki dua kriteria penerimaan karyawan. Yaitu calon karyawan dari lulusan *Fresh Graduate* dan calon karyawan yang telah berpengalaman. Namun, pada kenyataannya dalam perekrutan karyawan tersebut masih sering ditemukan calon karyawan yang belum sesuai dengan kriteria perusahaan untuk jabatan tertentu. Seperti operator alat berat dan mekanik yang belum memiliki sertifikasi keahlian tertentu. Hal ini membuat perusahaan harus mengadakan program pelatihan kepada calon karyawan pada jabatan tersebut guna menunjang kelancaran pekerjaan yang sesuai dengan kehendak perusahaan.

Selain itu, minimnya rasa kepedulian, wawasan dan pengetahuan karyawan tentang keselamatan, sistem, dan metode kerja yang baik juga membuat perusahaan harus mengadakan program pelatihan agar tujuan atau target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Supervisor *Human Resource General Affair* (HRGA) PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim, PT Madhani Talatah Nusantara ini memiliki beberapa program pelatihan untuk karyawannya guna meningkatkan keahlian karyawan agar dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Adapun jenis-jenis pelatihan tersebut yaitu *Bintalsik*, *Fresh Traine Mechanical*, *Fresh Traine Operator*, *Management Maintenance*, *Basic Operation Unit*, *Golden Rule*, POP (Pengawas Operasional Pratama), POM (Pengawas Operasional Madya), POU (Pengawas Operasional Utama), *Basic Safety*, *TOT (Training of Trainer)*, Lingkungan Hidup, dan lain sebagainya. Pelatihan-pelatihan tersebut dilaksanakan oleh PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim rata-rata lima sampai tujuh kali dalam setahun.

Pada hakekatnya motivasi juga merupakan hal yang terpenting dalam peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi serta produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan telah termotivasi dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pastinya hal ini akan berdampak pada keberhasilan target perusahaan. Para karyawan hendaknya selalu mendapatkan motivasi, baik motivasi yang berupa material maupun non-material. Seperti Teori Motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Sedarmayanti, 2007) dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, kebutuhan tersebut antara lain; Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri.

PT Madhani Talatah Nusantara telah memberikan berbagai motivasi kepada karyawannya. Karena menurut mereka sumber daya manusia adalah aset yang benar-benar harus dijaga dan dipelihara. Motivasi-motivasi yang diberikan oleh PT Madhani Talatah Nusantara yaitu berupa gaji, insentif, bonus, *reward* (penghargaan) untuk karyawan yang berprestasi, *Briefing* tentang K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan P5M (Pembicaraan Lima Menit), dimana para karyawan sebelum memulai pekerjaannya diberikan arahan dan motivasi mengenai pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya dan pekerjaan yang akan dilakukan berikutnya.

Pemberian program pelatihan dan motivasi tersebut dilakukan oleh PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim karena perusahaan sangat menyadari bahwa karyawan (*Manpower*) yang mereka miliki harus benar-benar dipelihara dan mendapatkan jaminan akan pengetahuan, wawasan, *skill* (keahlian di bidang tertentu), dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena karyawan yang memiliki pengetahuan, wawasan, *skill* (keahlian), dan termotivasi dengan baik akan bekerja secara produktif. Sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat serta dapat mendukung keberhasilan perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih untuk membahas masalah sumber daya manusia tentang pelatihan dan motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang di dapat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis memberikan batasan-batasan agar pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim.”

1.4 Tujuan Penulisan Laporan Akhir

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan laporan akhir ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim.

1.5 Manfaat Penulisan Laporan Akhir

Adapun manfaat dari penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Merupakan masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan tentang bagaimana meminimalisir permasalahan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang ada pada PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai manfaat pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan memberikan wawasan serta dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian mengenai mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan melakukan penelitian pada PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim yang beralamat di Tambang Banko Barat Tanjung Enim, Sumatera Selatan.

1.6.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir ini, penulis akan menggunakan dan mencari beberapa jenis dan sumber data yang akan diolah dan dianalisis untuk melengkapi laporan akhir ini.

a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016:109) “Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil dari wawancara atau hasil kuisoner (angket) yang dilakukan oleh peneliti.”

Data primer dalam penelitian ini yaitu penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara langsung dan membagikan kuisoner kepada karyawan yang bekerja di PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim.

b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016:109) “Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.”

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari PT Madhani Talatah Nusantara Tanjung Enim berupa struktur organisasi, visi misi, dan job deskripsi. Selain itu pula penulis mengumpulkan data profil perusahaan dari *website* PT Madhani Talatah Nusantara.

1.6.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 329 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Rumus penentuan sampel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *Roscoe* dalam buku *Research Methods for Business* (dalam Sugiyono, 2007) memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut ini:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah

anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Dari beberapa ketentuan di atas, penulis mengambil ketentuan yang ketiga yaitu jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Disini penulis memutuskan untuk mengambil jumlah sampel sebanyak 20 kali dari jumlah variabel.

$$\text{Sampel} = 20 \times \text{Jumlah Variabel (Variabel independen} \\ + \text{ variabel dependen)}$$

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 20 \times (2 + 1) \\ &= 20 \times 3 \\ &= 60 \end{aligned}$$

Jadi, sampel yang penulis ambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 responden/karyawan.

1.6.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

- a. Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2014: 137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat

dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

b. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2014: 137) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penelitian ini.

1.6.5 Metode Analisis Data

Dalam menyusun laporan akhir ini, penulis akan mengolah data yang didapat dengan teknik analisa.

1. Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan supaya formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya dengan mengklasifikasikan dalam bentuk kategori.

2. Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah Karyawan PT Madhani Talatah Nusantara, data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuesioner yang akan dibagikan nantinya. Dalam hal ini data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah menggunakan program pengolahan data SPSS (*Statistic Product & Service Solution*) 22.0. Metode yang penulis gunakan untuk menghitung jawaban atas kuesioner dari responden dengan menggunakan rumus regresi linear berganda karena anlisi ini digunakan bila variabel independennya minimal dua.

1.6.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) terdiri dari:

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan (Suparyadi 2015: 185) dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- Kemampuan Instruktur (X1.1)
- Kualifikasi Karyawan (X1.2)
- Materi Pelatihan (X1.3)
- Kesesuaian Metode (X1.4)
- Pemahaman Tujuan (X1.5)
- Sasaran Pelatihan (X1.6)

b. Motivasi (X2)

Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap

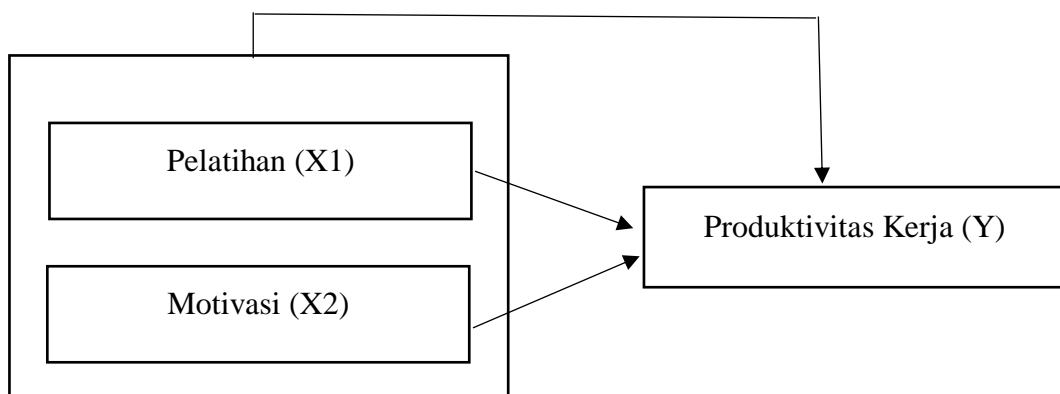
lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara 2015: 93) dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- Fisiologis (X2.1)
- Keamanan (X2.2)
- Sosial (X2.3)
- Penghargaan (X2.4)
- Aktualisasi Diri (X2.5)

Variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah sumber daya efisien dan efektif (Sutrisno 2009: 99) dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- Kemampuan (Y.1)
- Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y.2)
- Semangat Kerja (Y.3)
- Pengembangan Diri (Y.4)
- Efisiensi (Y.5)
- Mutu (Y.6)

Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

1.6.7 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

1.6.8 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010: 277) Analisis Regresi Linear Berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

€ = Standar Error

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada regresi variabel independen (Pelatihan Kerja dan Motivasi), berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan). Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (t_h) dengan t tabel (t_t) pada 0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a. $t_h < t_t$, maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $t_h \geq t_t$, maka H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji F (Secara Bersama)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) secara serentak atau bersama terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pengujian dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada = 0,05. Apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

- a. $F_h < F_t$, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. $F_h > F_t$, maka H_1 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1.6.9 Skala Pengukuran

Penulis menggunakan Skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:165) Skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dari permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Pengukuran Skala Likert

| Pertanyaan | | Skor |
|---------------------|-----|------|
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Setuju | S | 4 |
| Sangat Setuju | SS | 5 |

Sumber: Sugiyono (2014: 165)

Skala Likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuesioner yang penulis buat, dan hasil jawaban akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.