

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADAPT.TELKOM AKSES MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



OLEH:

NAMA : Satria Kusuma Sihombing
NPM : 1305160990
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Satria Kusuma Sihombing. NPM. 1305160990. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2017

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

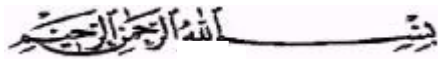
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan, Serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori MSDM yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada berpengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian yaitu $t_{hitung} 4.795 > 1.996$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 5.674 > 1.996$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil pengujian $F_{hitung} 39.977 > F_{tabel} > 3,14$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Akses Medan”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Syamsul Sihombing dan Ibunda tercinta Rosinta Gultom serta abang Jimmy Sihombing dan adik Mega Sihombing, M. Arip Sihombing, Iqbal Sihombing, Bintang Sihombing atas segenap kasih sayang, dukungan, perhatian, semangat, do'a dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nel Arianti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Seluruh Staff Dosen dan Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Pimpinan PT. Telkom Akses Medan beserta staf karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data – data yang dibutuhkan penulis.
9. Kepada seluruh teman-teman STAMBUK 2013 Jurusan Manajemen Kelas E Siang khususnya kepada Tri joko sandria, M.syafii, Chairya citra ramadhan, Dian utari, Muhammad isa dan Fitri Anni Gultom yang telah memberikan semangatnya sehingga proposal ini dapat di selesaikan.

Penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan parapembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2017

Penulis

SATRIA KUSUMA SIHOMBING

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja	9
d. Indikator Kinerja	10
2. Pelatihan.....	12
a. Pengertian Pelatihan	12
b. Manfaat Pelatihan.....	13
c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	15

d. Indikator Pelatihan	16
3. Motivasi.....	17
a. Pengertian Motivasi.....	17
b. Tujuan Motivasi	18
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	24
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi Dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data.....	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
2. Identifikasi Responden	41
3. Deskripsi Variabel Penelitian	42
B. Analisis Data.....	51
C. Pembahasan	61
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	65

B. Saran	66
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	26
Tabel III.2 Indikator Pelatihan	27
Tabel III.3 Indikator Motivasi.....	27
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	28
Table III.5 Jumlah Populasi dan Sample	29
Tabel III.6 Skala Likert.....	30
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrument Pelatihan.....	32
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi.....	32
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja karyawan.....	33
Tabel III.10 Hasil Uji Reliabilitas (X_1), (X_2), (Y).....	34
Tabel IV.1 Skala Likert	40
Tabel IV.2 Jenis Kelamin Responden	41
Tabel IV.3 Usia Responden	41
Tabel IV.5 Latar Pendidikan Responden.....	42
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Pelatihan	43
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Motivasi.....	45
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.9 Nilai Pengujian Multikolenieritas	53
Tabel IV.10 Nilai Pengujian Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel IV.11 Nilai Pengujian Hipotesis (Uji t)	57
Tabel IV.12 Nilai Pengujian Hipotesis (Uji F)	59
Tabel IV.13 Nilai Pengujian Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Komunikasi terhadap Kinerja	21
Gambar II.2 Kerangka Konseptual Motivasi terhadap Kinerja	23
Gambar II.3 Kerangka Konseptual Komunikasi, Motivasi terhadap Kinerja.....	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar IV.3 Kurva Hipotesis Uji Parsial 1	58
Gambar IV.4 Kurva Hipotesis Uji Parsial 2	58
Gambar IV.5 Kurva Hipotesis Uji Simultan.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan kurang mempunyai tanggung jawab dengan penuh karena banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pemimpin perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu bercerita dan bercanda.

Menurut Mangkunegara(2013,hal:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi pelatihan.Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Adapun pelatihan di perusahaan itu belum merata karena ada faktor membuat pelatihan itu tidak merata fasilitas yang tak mendukung.

Menurut Mangkunegara(2013,hal:44)”pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis,dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan,kemampuan dalam mengambil keputusan.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Kurangnya motivasi kerja dalam bentuk pesan penyemangat kerja yang diberikan pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009,hal:109)''motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu , oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pelatihan dan motivasi yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan terutama kinerja karyawan karena demi terwujudkan tujuan perusahaan kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan. Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada PT.Telkom Akses Medan adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang masih belum optimal, dilihat dari kurangnya tanggung jawab yang penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan dalam mengentri data seperti menginput data karyawan yang mengajukan kenaikan pangkat. Pendidikan pelatihan yang diberikan kepada

karyawan seperti public speaking, performance management, effective communication, tetapi dari penelitian yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kualitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik membahas masalah tentang Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik mengadakan penelitian ini dengan judul :**“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawanpada PT.Telkom Akses Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT.Telkom Akses Medan dan, ternyata ditemukan masalah:

1. Kinerja Karyawan yang masih belum optimal dalam setiap melakukan pekerjaan. Seperti masih adanya karyawan yg menunda pekerjaan inilah salah satunya yang membuat kinerja karyawan tidak optimal. Adapun penyebab lain seperti kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan atasan belum bisa dikerjakan.
2. Belum meratanya pelatihan terhadap Karyawan, seperti belum semua karyawan mendapatkan pelatihan kerja.
3. Kurangnya motivasi kerja dalam bentuk pesan penyemangat kerja yang diberikan pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja Karyawan.

Contohnya: karyawan kurang motivasi atau dorongan penyamangat dari pimpinan, antar karyawan juga tidak saling memotivasi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya dilihat dari 2 (dua) faktor yakni Pelatihan dan Motivasi.

Penelitian ini juga membahas objek atau responden penelitian yakni hanya pada pegawai tetap pada PT.Telkom akses Medan

2. Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Medan?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Medan?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai pada PT.Telkom Akses Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom akses Medan
- b. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan
- c. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat Kepada:

- a. Mamfaat teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

- b. Manfaat praktis

Memberi masukan berarti bagi PT.Telkom Akses Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya pada hubungan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti untuk mengetahui lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Juga dapat terjun langsung pada perusahaan yang bersangkutan sehingga mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh kesamaan antara teori yang diterima dengan praktek dilapangan.

d. Bagi pihak lain

Sebagai bahan bandingan bagi para peneliti lain pada waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo(2014,hal:7)”kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Rivai(2014,hal 50)”kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentudalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan,sperti hasil standart kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu”.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja terdapat tiga komponen yaitu diantaranya kualitas, kuantitas, dan efektifitas, dimana ketiga komponen ini tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kualitas, kuantitas dan efektifitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013,hal.67) adalah: “faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

Adapun penjelasan faktor – faktor tersebut:

1 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi(IQ) dan kemampuan (*reality*).Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata(IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampildalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi

situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009,hal:176)” faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Otoritas dan tanggung jawab, yaitu dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas masing-masing yang ada dalam organisasi.
- 2) Disiplin yaitu, meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- 3) Insentif yaitu berkaitan dengan tujuan organisasi setiap insentif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggung jawab positif.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan.

Rivai (2014,hal.408) adapun tujuan penelitian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan serasi.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antar karyawan dengan SPV melalui diskusi tentang kemajuan mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.

- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dsb.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadian.

Menurut Wibowo (2007,hal:84) "perusahaan sebagai organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut".

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2007,hal:85) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi

Adapun pejelasanannya sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013,hal:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu jam.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahannya.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013,hal:44) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.. Pada awalnya pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis.Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Manajemen kini bersama-sama dengan para karyawan untuk mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis dalam mencapai tujuan perusahaan.Para manajer perusahaan telah menyadari betapa pentingnya pelatihan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Nawawi (2003,hal:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk karyawan lama, pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya, pekerjaan yang lebih tinggi akan menuntut tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan. Demikian pula, perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang setingkat, perlu dilakukan pemahaman tentang pekerjaan tersebut melalui pelatihan karyawan. Tanpa pelatihan, sulit bagi seorang karyawan dapat mengenal dengan baik pada pekerjaan barunya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan akan menguntungkan pada pihak karyawan dan perusahaan.

b. Manfaat Pelatihan

Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja dan bahkan bagi negara.

Rivai (2014,hal.167) menyatakan pelatihan terdapat berbagai manfaat yaitu:

- 1) Manfaat untuk karyawan
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b) Melalui pelatihan variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - c) Membantu dan mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik.
 - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
 - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
 - i) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - j) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - k) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.

- l) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
- 2) Manfaat untuk perusahaan
 - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c) Memperbaiki moral SDM
 - d) Membantu karyawan untuk membantu tujuan perusahaan.
 - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f) Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
 - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
 - h) Membantu pengembangan perusahaan.
 - i) Belajar dari peserta.
 - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - l) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
 - m) Membantu pengembangan promosi dari dalam
 - n) Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 - o) Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja.
 - p) Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
 - q) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 - r) Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
 - s) Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 - t) Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
 - u) Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 - v) Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
 - w) Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
 - x) Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stress dan tekanan kerja.
 - 3) Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksanaan kebijakan.
 - a) Meningkatkan komunikasi antargrup dan individu.
 - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau karyawan promosi.

- c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
- d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintahan dan kebijakan internasional.
- e) Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- f) Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
- g) Meningkatkan kualitas moral.
- h) Membangun kohesivitas dalam kelompok.
- i) Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
- j) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Menurut Simamora (2006,hal:278) bebarapa manfaat pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang diterima.
- c. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- e. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2014,hal.173) yaitu:

- 1.Materi yang dibutuhkan
 - 2.Metode yang digunakan
 - 3.kemampuan instruktur pelatihan
 - 4.sarana atau prinsip pembelajaran
 - 5.peserta pelatihan
- Adapun pejelasanannya sebagai berikut:

1. Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2. Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilakanakan.

3. Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

4. Sarana atau prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar berjalan lancar.

5. Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013,hal:45) menyatakan bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran.

d. Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan menurut Gary (2006,hal.311) adalah sebagai berikut:

- 1) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatih.
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti bekerja), makin sedikitnya kesalahan kerja dan makin efisiennya penggunaan waktu dari biaya, serta makin produktifnya karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013,hal:62) menyatakan bahwa indikator pelatihan terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- 2) Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

- 3) Materi
Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
- 4) Metode yang digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, latihan dalam kelas.
- 5) Kualifikasi peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sangatlah banyak pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, motivasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk dorongan sehingga orang lain mau bekerja dan juga melakukan tindakan tertentu sesuai dengan yang diharapkan dengan ketentuan perusahaan. Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Semua yang dilakukan orang pada dasarnya adalah adanya suatu dorongan atau motivasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pencapaian kinerja yang sesuai dengan tujuan dan strategi operasional perusahaan karena motivasi bisa dikatakan juga sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri, adapun menurut Hasibuan (2010,hal.95) mengatakan bahwa: “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Pendapat dari beberapa ahli mengatakan bahwa motivasi suatu bentuk dorongan agar orang lain mau untuk bekerja sama menurut Mangkunegara

(2013,hal.93) motivasi dapat pula dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi sangatlah mempunyai peran penting bagi karyawan dan mengarahkan kerja yang lebih maksimal untuk mencapai semua tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010,hal:97-98) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dari kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kesidiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkakan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut Sunyoto(2012,hal:17) tujuan pemberian motivasi adalah:

- 1.Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 2.Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaannya.
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan kearah yang positif yang nantinya memberikan pengaruh baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009,hal.116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas “faktor intern dan faktor ekstern” yang berasal dari karyawan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras dengan memperbaiki nasib, mencari rezki sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

- e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa mendorong orang untuk bekerja agar ia mencapai disposisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang atasan.
- 2) Faktor Ekstern
Faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 - a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b) Kompetisi yang memadai
Kompetisi adalah sumber penghasilan yang utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya dan kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh buat perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
 - f) Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkannya sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan menurut Sunyoto(2012,hal:13) faktor-faktor motivasi adalah:

- a) Promosi
Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi terutama tambahan gaji atau upah.
- b) Pekerjaan itu sendiri
Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih

tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

c) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

d) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dari penjelasan di atas dapat dibuat kesimpulan yaitu setiap manajer harus memberikan motivasi baik itu positif dan negatif agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan mencapai hasil yang memuaskan untuk perusahaan maka dengan begitu karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya selama bekerja diperusahaan tersebut.

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adalah sebagai berikut:

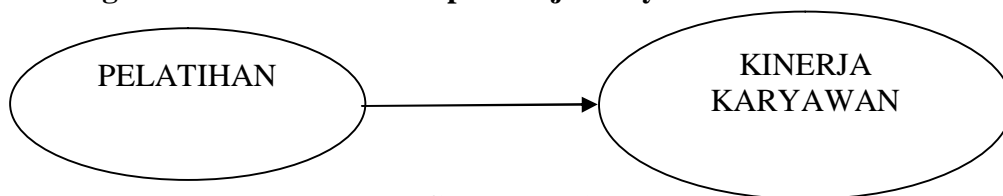
- 1) Kerja keras, adalah melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Tingkat cita-cita yang tinggi, adalah memiliki ambisius yang tinggi
- 3) Ketekunan, adalah melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Rekan kerja, yang dipilih adalah memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sunyoto(2012,hal:116) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Ketentuan
Yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh
- 2) Pemanfaatan waktu
Yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.
- 4)Orientasi untuk maju
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan



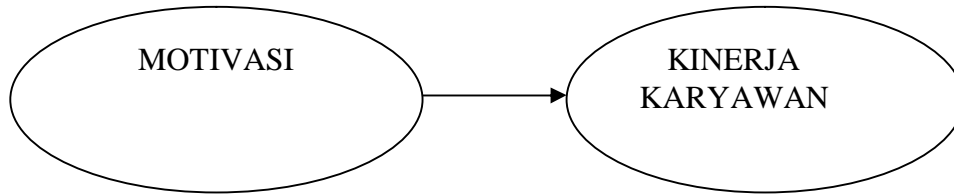
Gambar II.1
Paradigma Penelitian

Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009,hal.212) bahwa: “pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefenisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang”.

Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009,hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar II.2
Paradigma Penelitian

Motivasi yang dilakukan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya dengan memberikan suatu bentuk dukungan baik materil maupun non materil pada suatu bidang pekerjaan yang dilakukan karyawan. Akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2009,hal.109) bahwa motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, manejer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian Setyo Wardono (2010,hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

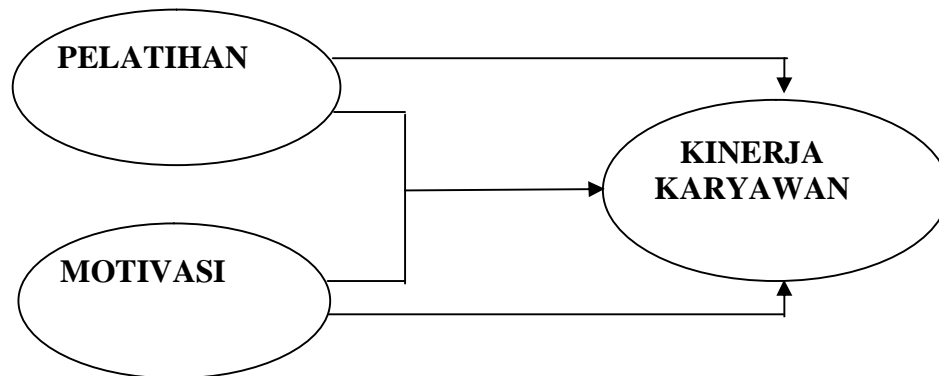
Pelatihan dan motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan serta kreatifitas

berfikir yang memadai dan juga tekad atau keinginan lain untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Hasil penelitian Setyo Wardono (2010,hal.26) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009,hal.28) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian pelatihan dan motivasi adalah modal utama pada suatu organisasi atau instansi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas akan mencapai prestasi keduanya optimal.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan

rumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditemukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pelatihan dan motivasi.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja.

Tabel III-1
Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator	No Item
1	Tujuan	1,2,3,4
2	Standar	5,6,7,8
3	Umpan balik	9,10,11,12
4	Alat atau Sarana	13,14,15,16
5	Kompetensi	17,18,19,20

Sumber: Wibowo (2007,hal.85)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tabel III-2
Indikator Pelatihan

No	Indikator	No Item
1	Reaksi	1,2,3,4
2	Pengetahuan atau proses belajar	5,6,7,8
3	Perubahan perilaku	9,10,11,12
4	Hasil	13,14,15,16

Sumber: Gary (2006,hal.311)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah proses pemberian dorongan semangat kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi

No	Indikator	No Item
1	Kerja keras	1,2,3,4
2	Tingkat cita-cita yang tinggi	5,6,7,8
3	Ketekunan	9,10,11,12
4	Usaha untuk maju	13,14,15,16
5	Rekan kerja	17,18,19,20

Sumber: Mangkunegara (2013,hal.111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT.Telkom Akses Medan yang beralamat Jl.Gaharu no.1 medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016 s/d selesai penyusunan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini:

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No.	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																					
2	Riset Awal				■																				
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■															
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■	■														
5	Seminar proposal										■	■	■	■											
6	Pengumpulan Data																					■			
7	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	
8	Bimbingan skripsi																					■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, Hal. 115) menyatakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan 537 Orang PT.Telkom Akses Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ukuran sampelnya sebanyak 68 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus slovin.

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{537}{1 + (537 \times 0,1^2)} = 68$$

Sugiyono (2012,hal.116)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketelitian

Tabel III-5
Jumlah populasi dan sample

No	Department/ Divisi	Populasi	Sampel
1	Bidang pemeliharaan	179	68/537 (179) = 23 Orang
2	Bidang Keuangan,sdm,gudang	56	68/537 (56) = 7 Orang
3	Bidang migrasi	73	68/537 (73) = 9 Orang
4	Bidang proyek	24	68/537 (24) = 3 Orang
5	Bidang pmo pencabutan	8	68/537 (8) = 1 Orang
6	Bidang pembangunan jaringan	85	68/537 (85) = 11 Orang
7	Bidang tim pasang baru	112	68/537 (112) =14 Orang
	Total	537	68 Orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

Angket (*Questioner*),

adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu PT.Telkom Akses Medan dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel III-6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

- Σx_i = jumlah pengamatan variabel x
- Σy_i = jumlah pengamatan variabel y
- (Σx_i^2) = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- (Σy_i^2) = jumlah pengamatan variabel y
- $(\Sigma x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\Sigma y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah:

- a) $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Sugiyono (2012, hal. 248) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel III. 7
Hasil Uji validitas Pelatihan (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r Table	Probabilitas	Keterangan
1	0,515	0,244	0,000<0,05	Valid
2	0,593	0,244	0,000<0,05	Valid
3	0,664	0,244	0,000<0,05	Valid
4	0,637	0,244	0,000<0,05	Valid
5	0,368	0,244	0,000<0,05	Valid
6	0,435	0,244	0,000<0,05	Valid
7	0,628	0,244	0,000<0,05	Valid
8	0,443	0,244	0,000<0,05	Valid
9	0,505	0,244	0,000<0,05	Valid
10	0,629	0,244	0,000<0,05	Valid
11	0,515	0,244	0,000<0,05	Valid
12	0,593	0,244	0,000<0,05	Valid
13	0,664	0,244	0,000<0,05	Valid
14	0,637	0,244	0,000<0,05	Valid
15	0,368	0,244	0,000<0,05	Valid
16	0,435	0,244	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS (2017)

Dari 16 pernyataan mengenai Pelatihan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 16 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III. 8
Hasil Uji validita Motivasi (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r Table	Probabilitas	Keterangan
1	0,311	0,244	0,000<0,05	Valid
2	0,276	0,244	0,000<0,05	Valid
3	0,312	0,244	0,000<0,05	Valid
4	0,291	0,244	0,000<0,05	Valid
5	0,454	0,244	0,000<0,05	Valid
6	0,230	0,244	0,000<0,05	Tidak Valid
7	0,628	0,244	0,000<0,05	Valid
8	0,624	0,244	0,000<0,05	Valid
9	0,510	0,244	0,000<0,05	Valid
10	0,345	0,244	0,000<0,05	Valid
11	0,543	0,244	0,000<0,05	Valid
12	0,535	0,244	0,000<0,05	Valid
13	0,356	0,244	0,000<0,05	Valid
14	0,638	0,244	0,000<0,05	Valid
15	0,403	0,244	0,000<0,05	Valid
16	0,582	0,244	0,000<0,05	Valid

17	0,463	0,244	0,000<0,05	Valid
18	0,578	0,244	0,000<0,05	Valid
19	0,340	0,244	0,000<0,05	Valid
20	0,548	0,244	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS (2017)

Dari 20 pernyataan mengenai motivasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 19 pernyataan dinyatakan valid dan 1 tidak valid.

Tabel III. 9
Hasil Uji validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	r Table	Probabilitas	Keterangan
1	0,310	0,244	0,000<0,05	Valid
2	0,316	0,244	0,000<0,05	Valid
3	0,471	0,244	0,000<0,05	Valid
4	0,451	0,244	0,000<0,05	Valid
5	0,385	0,244	0,000<0,05	Valid
6	0,359	0,244	0,000<0,05	Valid
7	0,657	0,244	0,000<0,05	Valid
8	0,612	0,244	0,000<0,05	Valid
9	0,641	0,244	0,000<0,05	Valid
10	0,261	0,244	0,000<0,05	Valid
11	0,517	0,244	0,000<0,05	Valid
12	0,425	0,244	0,000<0,05	Valid
13	0,520	0,244	0,000<0,05	Valid
14	0,463	0,244	0,000<0,05	Valid
15	0,426	0,244	0,000<0,05	Valid
16	0,360	0,244	0,000<0,05	Valid
17	0,546	0,244	0,000<0,05	Valid
18	0,635	0,244	0,000<0,05	Valid
19	0,670	0,244	0,000<0,05	Valid
20	0,308	0,244	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data diolah dari SPSS (2017)

Dari 20 pernyataan mengenai Kinerja berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 20 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan(2013, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan(2013, hal. 86) Dengan criteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja (Y), pelatihan (X₁), motivasi (X₂).

Tabel III. 10
Hasil Uji Reliabilitas (X₁), (X₂), (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	813	20
Pelatihan(X1)	838	16
Motivasi(X2)	786	19

Dari tabel uji reabilitas di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari kinerja (Y) yaitu bernilai 813, komunikasi (X_1) bernilai 838, dan motivasi (X_2) bernilai 786, dengan katan lain bahwa ketiga variabel bernilai $> 0,6$ berarti nilai realibilitas dianggap cukup baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a.Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b.Uji Multikolinearitas

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,ha:175) Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai

tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c.Uji Heterokedastisitas

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal:176) Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

Arikunto dalam buku Juliandi dan Irfan (2013,hal:176)

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2.Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Motivasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sugiyono (2012, hal: 256)

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

Kriteria uji t

Sugiyono (2012,hal:256) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut

- a) bila t hitung $\geq t$, maka h_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b) bila t hitung $\leq t$, maka h_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Sugiyono(2012, hal:257)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Kriteria uji f

Sugiyono (2012,hal:257) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) jika nilai f hitung $\geq f$ tabel h_0 terima h_a sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b) jika nilai f hitung $\leq f$ tabel h_0 terima h_a sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X_1), 20 pernyataan untuk variable Motivasi (X_2), dan 20 pernyataan untuk variable Kinerja (Y), dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Pelatihan, yang menjadi variable X_2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 68 karyawan pada PT.Telkom Akses Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR).

Tabel IV.1 : Skala Likert

Pernyataan	Bobot
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik untuk menghitung variabel Pelatihan (X_1), variabel Motivasi (X_2), dan variabel Kinerja (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat di lihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis kelamin responden

Tabel IV. 2
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	55.9	55.9	55.9
	Perempuan	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Dari table diatas di ketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu laki-laki sebanyak 38 orang (56%) dan wanita sebanyak 30 orang (44%)

b. Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	31	45.6	45.6	45.6
	31-50	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Dari table di atas dapat dilihat responden yang bekerja pada kelompok usia 25-30 tahun berjumlah 31 orang (46%) dan pada kelompok usia 31-60 tahun berjumlah 37 orang (54%) .

c. Latar pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi responden berdasarkan latar pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	36	52.9	52.9	52.9
	D3	23	33.8	33.8	86.8
	S1	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Dari table diatas di ketahui bahwa jumlah responden penelitian ini yaitu SMA sebanyak 36 orang (53%), D3 sebanyak 23 orang (34 %) Dan S1 sebanyak 9 orang (13%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini peneliti sajikan table skor hasil jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan.

a. Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel IV.5
Skor angket untuk variabel Pelatihan (X_1)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	FF	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	65	24	35	0	0	0	0	0	0	68	100
2	23	34	45	66	0	0	0	0	0	0	68	100
3	24	35	44	65	0	0	0	0	0	0	68	100
4	1	2	47	69	20	29	0	0	0	0	68	100
5	33	49	35	51	0	0	0	0	0	0	68	100
6	14	21	54	79	0	0	0	0	0	0	68	100
7	23	34	44	64	1	2	0	0	0	0	68	100
8	18	26	50	74	0	0	0	0	0	0	68	100
9	33	49	35	51	0	0	0	0	0	0	68	100
10	21	31	47	69	0	0	0	0	0	0	68	100
11	44	65	24	35	0	0	0	0	0	0	68	100
12	23	34	45	66	0	0	0	0	0	0	68	100
13	24	35	44	65	0	0	0	0	0	0	68	100
14	1	2	47	69	20	29	0	0	0	0	68	100
15	33	49	35	51	0	0	0	0	0	0	68	100
16	14	21	54	79	0	0	0	0	0	0	68	100

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa pelatihan pada PT.Telkom Akses Medan
Sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan reaksi saya bekerja setelah mendapatkan pelatihan sungguh lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sejumlah 44 orang dengan persentase 65 %.
2. Jawaban responden tentang saya mendapatkan keterampilan yang lebih setelah bereaksi dengan tim, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang dengan persentase 66 %.
3. Jawaban responden tentang saya selalu bereaksi dalam bekerja dengan tim, mayoritas responden menjawab Setuju 44 orang dengan persentase 65 %.

4. Jawaban responden tentang reaksi saya sangat positif terhadap arahan/nasihat pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang dengan persentase 69 %.
5. Jawaban responden tentang proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 51 %
6. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan memahami setiap pembelajaran yang diberikan kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 79 %.
7. Jawaban responden tentang ilmu pengetahuan yang saya miliki mempermudah menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 64 %.
8. Jawaban responden tentang saya membantu karyawan lain sesuai pengetahuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 74%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu menghargai masukan-masukan rekan kerja untuk perubahan perilaku, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 51 %
10. Jawaban responden tentang saya menunjukkan perubahan perilaku yang baik kepada atasan dan sesama pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 69 %.
11. Jawaban responden tentang saya telah merubah perilaku lebih baik untuk karir kedepannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 69%.
12. Jawaban responden tentang saya berperilaku baik kepada semua karyawan begitu juga karyawan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 66%
13. Jawaban responden tentang saya telah berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 65%.

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa Motivasi pada PT.Telkom Akses Medan, sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju 37 orang dengan persentase 54,5%
2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memotivasi karyawan selalu bekerja keras, mayoritas karyawan menjawab setuju 43 orang dengan persentase 63%.
3. Jawaban responden tentang saya berkomitmen untuk selalu bekerja keras mayoritas responden menjawab setuju 41 orang dengan persentase 60%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja keras untuk mendapatkan kompensasi tambahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju 38 orang dengan persentase 56%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu bercita-cita untuk menjadi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju 41 orang dengan persentase 60%.
6. Jawaban responden tentang saya bercita-cita yang tinggi untuk membangun karir kedepan, mayoritas responden menjawab kurang setuju 39 orang dengan persentase 57 %.
7. Jawaban responden tentang tingkat cita-cita saya yang tinggi saya selalu berdoa untuk mencapainya, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang dengan persentase 69 %.
8. Jawaban responden tentang saya mendorong para teman satu tim untuk mendapatkan cita-cita yang diinginkan, mayoritas responden menjawab setuju 50 orang dengan persentase 74%.

9. Jawaban responden tentang saya selalu tekun memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai target, mayoritas responden menjawab setuju 43 orang dengan persentase 63%.
10. Jawaban responden tentang saya tekun bekerja wajar saya mendapatkan imbalan yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju 39 orang dengan persentase 57%.
11. Jawaban responden tentang ketekunan saya dalam bekerja dapat respon yang positif dari pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang dengan persentase 75%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang dengan persentase 75%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas menjawab setuju 46 orang dengan persentase 68%.
14. Jawaban responden tentang saya giat bekerja jauh memiliki peluang untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju 50 orang dengan persentase 73%.
15. Jawaban responden tentang saya berpedoman untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang dengan persentase 69%.
16. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberi motivasi bekerja untuk lebih maju, mayoritas responden setuju 45 orang dengan persentase 66%.
17. Jawaban responden tentang rekan kerja dapat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang dengan persentase 78%
18. Jawaban responden tentang rekan kerja di kantor dapat bekerja dengan tim, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang dengan persentase 78%.
19. Jawaban responden tentang rekan kerja dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang dengan persentase 66%.

20. Jawaban responden tentang rekan kerja selalu berkomitmen untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju 42 orang dengan persentase 62%.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV. 7
Skor angket untuk variabel Kinerja (Y)

No. per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	49	35	51	0	0	0	0	0	0	68	100
2	20	29	48	71	0	0	0	0	0	0	68	100
3	29	43	39	57	0	0	0	0	0	0	68	100
4	2	3	54	79	12	18	0	0	0	0	68	100
5	22	32	46	68	0	0	0	0	0	0	68	100
6	5	7	53	78	10	15	0	0	0	0	68	100
7	20	29	40	59	8	12	0	0	0	0	68	100
8	23	34	45	66	0	0	0	0	0	0	68	100
9	31	46	37	54	0	0	0	0	0	0	68	100
10	20	29	48	71	0	0	0	0	0	0	68	100
11	35	51	33	49	0	0	0	0	0	0	68	100
12	23	34	45	66	0	0	0	0	0	0	68	100
13	28	41	40	59	0	0	0	0	0	0	68	100
14	2	3	53	78	13	19	0	0	0	0	68	100
15	21	31	47	69	0	0	0	0	0	0	68	100
16	10	15	45	66	13	19	0	0	0	0	68	100
17	16	24	44	65	8	11	0	0	0	0	68	100
18	27	40	41	60	0	0	0	0	0	0	68	100
19	32	47	36	53	0	0	0	0	0	0	68	100
20	25	37	43	63	0	0	0	0	0	0	68	100

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja pada PT.Telkom Akses Medan, sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu berpedoman kepada tujuan yang ingin diraih, mayoritas responden menjawab setuju 35 orang dengan persentase 51%.

2. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju 48 orang dengan persentase 71%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai aturan dan tujuan yang dibuat perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 39 orang dengan persentase 57%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tim untuk mencapai tujuan yang dibuat perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 54 orang dengan persentase 79%
5. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan standar, mayoritas menjawab setuju 46 orang dengan persentase 68 %
6. Jawaban responden tentang saya selalu dengan hasil yang standar, mayoritas menjawab setuju 53 orang dengan persentase 78%.
7. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai standar perusahaan, mayoritas menjawab setuju 40 orang dengan persentase 59%.
8. Jawaban responden tentang rekan kerja selalu bekerja sesuai dengan standart, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang dengan persentase 66%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu menghargai masukan-masukan rekan kerja , mayoritas responden menjawab setuju 37 orang dengan persentase 54%.
10. Jawaban responden tentang saya menunjukkan sikap yang baik kepada atasan dan sesama pegawai, mayoritas responden menjawab setuju 48 orang dengan persentase 71%.
11. Jawaban responden tentang saya selalu menerima masukan positif dari pimpinan, mayoritas menjawab sangat setuju 35 orang dengan persentase 51 %.

12. Jawaban responden tentang saya berperilaku baik kepada semua karyawan begitu juga karyawan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang dengan persentase 66%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan fasilitas kerja yang ada, mayoritas responden menjawab setuju 40 orang dengan persentase 59%.
14. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan sarana dikantor untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 53 orang dengan persentase 78%.
15. Jawaban responden tentang saya merasa kesulitan menggunakan alat yang disediakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 47 orang dengan persentase 69%.
16. Jawaban responden tentang saya perlu pelatihan untuk menggunakan alat yang disediakan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 45 orang dengan persentase 66%.
17. Jawaban responden tentang Saya mampu berkompetensi melakukan tugas yang diberikan pimpinan , mayoritas responden menjawab setuju 44 orang dengan persentase 65%.
18. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja atas kompetensi yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju 41 orang dengan persentase 60%.
19. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi, mayoritas responden menjawab setuju 36 orang dengan persentase 53%.
20. Jawaban responden tentang kompetensi yang saya miliki cukup untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 43 orang dengan persentase 63%.

B. Teknik Analisis Data

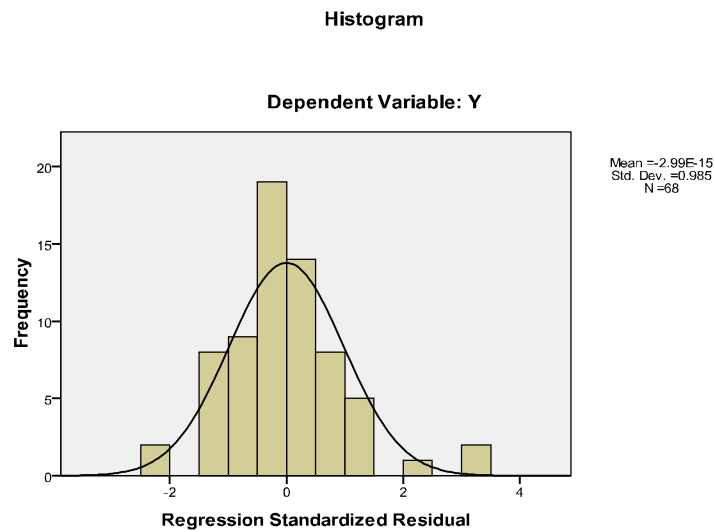
sudah baik dimana dari jawaban responden yang di ajukan untuk pernyataan kinerja

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data yang di analisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

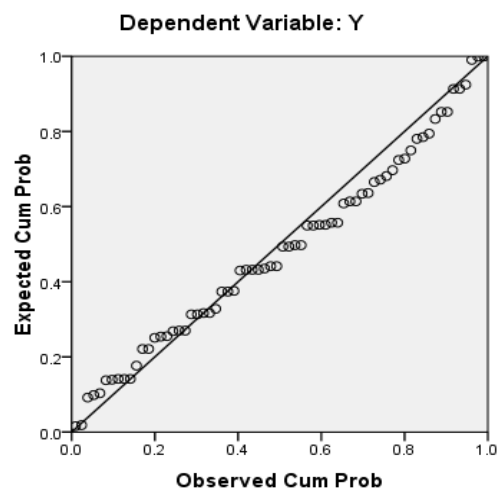
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak,. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data bertistribusi normal apabila distribusi tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan distribusi grafik, data bertistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolenieritas

Tabel IV.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.839	8.563		1.032	.306		
X1	.479	.100	.419	4.795	.000	.903	1.108
X2	.514	.091	.496	5.674	.000	.903	1.108

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah
SPSS (2017)

Kedua variabel independent yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10) sehingga tidak terjadi multikolenieritas dalam variabel independent penelitian ini.

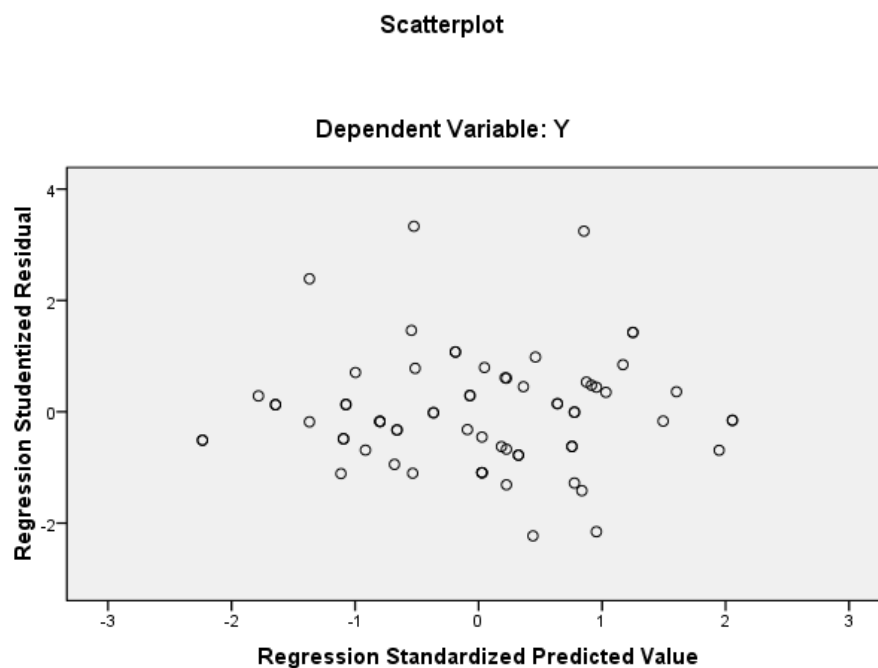
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi kediksamaan variaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda

maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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



Gambar IV.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Gambar diatas memperlihatkan titik menyebar secara acak, atau tidak berbentuk pola yang jelas/teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Regresi Linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.839	8.563		1.032	.306
X1	.479	.100	.419	4.795	.000
X2	.514	.091	.496	5.674	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Jadi persamaan regresi linier ganda untuk kedua variabel bebas pelatihan dan motivasi adalah :

$$Y = 8.839 + 0,479 X_1 + 0,514 X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja

X₁=Pelatihan

$X_2 = \text{Motivasi}$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas pelatihan dan motivasi memiliki koefisien b yang positif, sehingga dapat diartikan jika pelatihan dan motivasi di tingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika Pelatihan dan Motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan sama bernilai sebesar 8.839
- 2) Jika Pelatihan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,479 atau 47,9% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika Motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,514 atau 51,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel indepen berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, (*t test*). Jika sig lebih kecil dari taraf 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Dan jika lebih besar maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 diterima
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel IV.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.839	8.563		1.032	.306
X1	.479	.100	.419	4.795	.000
X2	.514	.091	.496	5.674	.000

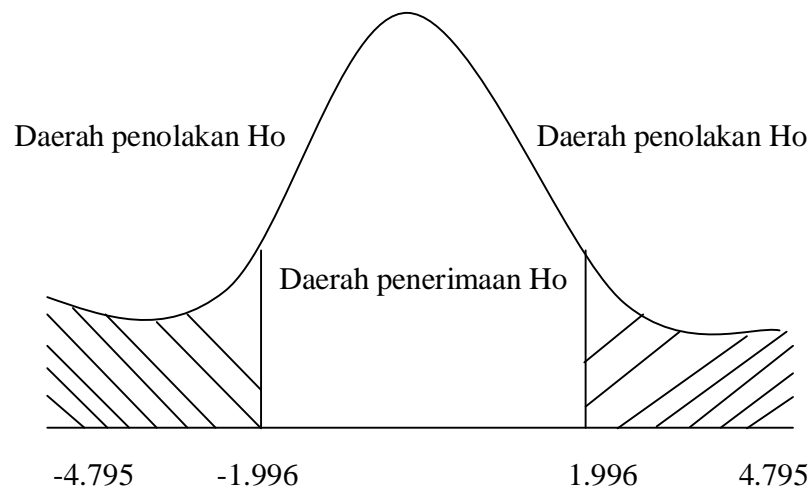
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1.996

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Dari table IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) 8.839 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.795 > 1.996$. Hal tersebut berarti bahwa Pelatihan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

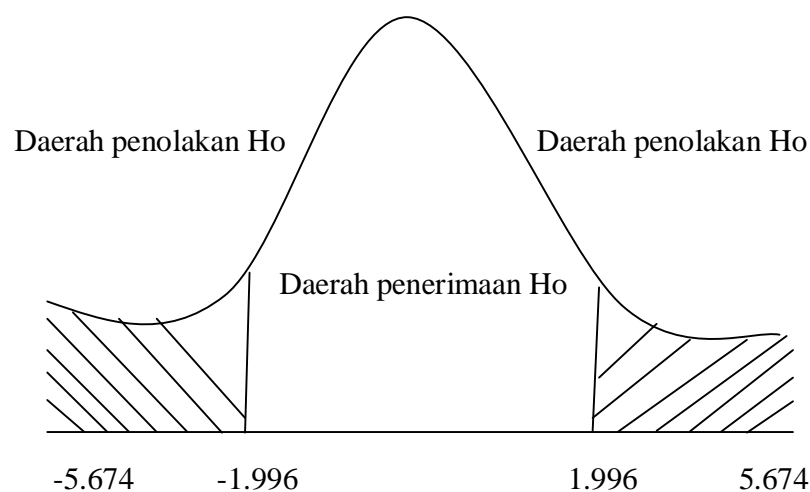


Gambar IV.3: Kurva Hipotesis Uji Parsial

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Dari table IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y) 8.839 (sig 0,000) dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5.674 > 1.996$. Hal tersebut berarti bahwa Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar IV.4: Kurva Hipotesis Uji Parsial

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV.11
ANOVA^b

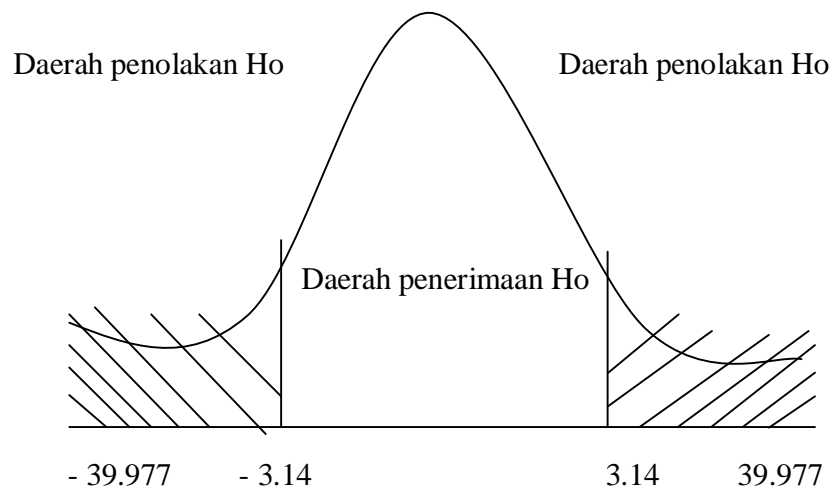
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.211	2	405.105	39.977	.000 ^a
	Residual	658.672	65	10.133		
	Total	1468.882	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Dengan rumus $n=68-2-1=65$ Nilai F pada table diatas adalah 39.977 dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.977 > 3,14$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.



Gambar IV.5: Kurva Hipotesis Uji Simultan

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

4. Uji koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 16.00. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Determinasi

R_2 = Koefisien korelasi berganda.

100% = Persentase kontribusi

Tabel IV. 12 koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.538	3.183

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2017)

Dari table diatas, menunjukan bahwa nilai R square (R^2) adalah sebesar 0,552 yang mengidentifikasikan bahwa variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat kuat karena nilai (R^2) yang besar atau diatas 0,5. Hal ini berarti bahwa Pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 55% sedangkan sisanya 45% dipengaruhi faktor lain.

C.Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil t_{hitung} $4.795 > t_{tabel}$ 1.996 . Dengan kata lain jika Pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel Pelatihan pada PT.Telkom Akses Medan sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan Pelatihan menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009,hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.Dengan demikian artinya bila Pelatihan semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil t_{hitung} $5.674 > t_{tabel}$ 1.996 . Dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel motivasi pada PT.Telkom Akses Medan sudah sangat baik terlihat dari

jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan motivasi menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju, ini juga menjadi perhatian kepada pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan indikator tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Hasil penelitian Setyo Wardono (2010,hal.24) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.. Dengan demikian artinya bila motivasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui adanya pengaruh positif Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.977 > 3,14$ Dengan demikian jika pelatihan dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf α 0,05. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum seluruh populasi. Hal ini juga sesuai dengan jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan

sudah sangat baik terlihat dari jawaban responden yang diajukan untuk pernyataan kinerja menjawab setuju dan sangat setuju sangat besar.

Maka dengan demikian pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan dengan demikian jika pelatihan dan motivasi semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan ditinjau dari nilai t_{hitung} sebesar 4.795 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha= 0.05$, sedangkan ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (y) yang diperoleh t_{hitung} sebesar 5.674 dan juga karena probabilitas sig 0.000 lebih kecil dari $\alpha= 0.05$
2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja diperoleh dari t_{hitung} sebesar 4.795 sementara t_{tabel} 1.996 mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. sedangkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5.674 sementara t_{tabel} 1.996 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$
3. Uji f_{hitung} sebesar 39.977 dengan signifikan 0.000 sementara t_{tabel} berdasarkan $dk=n-k-1=65$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.14. karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka H_a diterima H_o ditolak , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengenai Pelatihan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pihak perusahaan harus melengkapi dan memperbaiki sistem pelatihan pada karyawan, serta menciptakan jalinan ikatan yang baik antara pihak perusahaan dengan karyawan, karena asset paling berharga perusahaan adalah karyawan.
2. Dalam hal Motivasi mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hendaknya pimpinan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap para karyawan, dengan mendengarkan apa yang mereka inginkan, mulai dari keinginan untuk memberikan suara mereka dalam rapat perusahaan, keinginan mereka untuk dapat dihargai, serta keinginan mereka untuk dapat sejahtera dalam hidup mereka selama mengabdikan untuk perusahaan.
3. Dalam meningkatkan Kinerja karyawan, maka hendaknya pihak perusahaan dapat meluangkan waktu untuk mengevaluasi secara menyeluruh setiap permasalahan-permasalahan yang muncul, guna meningkatkan produktivitas dari perusahaan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai target dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatoni, AbdRahmat (2006), *OrganisasidanSumberDayaManusia*, CetakanPertama, Jakarta: PT. RinekaCipta
- Gary (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10*. Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *OrganisasidanMotivasi*, PT. BumiAksara.
- Herman Sofyandi (2008), *ManajemenSumberDayaManusia*, (CetakanPertama), Yogyakarta: GrahaIlmu
- Juliandi, Azuar&Irfan (2013). *MetodologiPenelitianAsosiatif*. Bandung: CitaPustaka Media Perintis
- Leonardo, Agusta dkk (2009). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Harapan Surabaya*. Jurnal (Vol 1. No 2 2009)
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*, Bandung: RemajaRosdakarya Offset.
- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III . Bagian Penerbitan STIE YKPN : Yogyakarta*
- Setyo, Muhammad Noor (2010). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kec. Semen, Kab. Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi, Vol 1 No 2 September 2010
- Sugiyono (2012), *MetodePenelitianBisnis*.Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edi (2009), *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta: KencanaPerdana Media Group
- Sunyoto, Danang, 2012.*Teori, kusioner,dan analisis data sumber daya manusia(praktik penelitian)*. Cetakan 1yogyakarta:CAPS
- Veitzhal, RivaiZainal (2014). *ManajemenSumberDayaManusiaUntuk Perusahaan*, (Edisi Ke-3), Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo (2007), *ManajemenKinerja*.EdisiLutiya, Jakarta PT. Raja GrafindoPersada
- Wibowo (2014), *ManajemenKinerja*.Edisi ke-4 Jakarta: RajawaliPers