

## **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan**

Tanti Sudiarti, Husni Mubarak  
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan  
Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma  
[tantisudiarti307@gmail.com](mailto:tantisudiarti307@gmail.com), [husnimubarak0707@gmail.com](mailto:husnimubarak0707@gmail.com)

**Abstrak,** tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan. Sample penelitian ini adalah 30 karyawan bagian teknis, pengambilan sample menggunakan sample jenuh. Analisis data menggunakan uji Regresi Berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), menggunakan pengolahan data SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan keberadaan terhadap variabel kinerja, secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, sementara motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** pelatihan, motivasi dan kinerja

### **Pendahuluan**

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan terlebih lagi pada tahun 2015 telah diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang menjadikan negara ASEAN termasuk Indonesia sebagai salah satu negara perdagangan bebas yang meliputi seluruh komponen aktivitas ekonomi. Hal ini membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing terutama dibagian SDM (sumber daya manusia). Dengan membuat pelatihan membantu karyawan dalam perusahaan tersebut dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Karyawan merupakan aset penting bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi agar tercapai kinerja yang baik. Pelatihan yang diberikan dapat menambah pengetahuan karyawan tentang ruang lingkup pekerjaan terlebih lagi perusahaan yang mengandalkan teknologi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat pula memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Penelitian oleh Boe (2014) yang berjudul pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste, hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan dan Motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Medan, salah satu anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. PT. Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan kontruksi dan infrastruktur jaringan. Permasalahan yang dihadapi PT. Telkom Akses adalah banyaknya keluhan pelanggan tentang pemasangan wifi yang lama dan kurangnya pengetahuan karyawan tentang cara pemasangan kabel yang baik sehingga banyak keluhan pelanggan tentang kabel yang sering putus. Berikut data gangguan/keluhan pelanggan pada PT. Telkom Akses Medan pada tahun 2016 sebanyak 19.200 gangguan dan pada tahun 2017 tercatat sebanyak 10.800 gangguan/ keluhan pelanggan. Adapun pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya adalah pelatihan knowledge produk indihome, instalasi pasang baru, perbaikan gangguan, pelatihan penggunaan SMK3 dan pelatihan penggunaan aplikasi teknisi indihome (MYIH).

### Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Telkom Akses Area Padang Bulan Medan yang dilaksanakan pada bulan April 2018 - September 2018. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah studi dokumentasi, kuesioner dan observasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Dalam hal ini peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Akses Medan area Padang Bulan Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan berjumlah 30 Karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Maka jumlah sample dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan.

### Hasil dan pembahasan

#### Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan instrument yang digunakan dalam penelitian. Instrument dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil validitas dari setiap instrument variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Validitas instrument variabel pelatihan ( $X_1$ )

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	
Pelatihan 1	0.662	0.367	Valid
Pelatihan 2	0.685		Valid
Pelatihan 3	0.655		Valid
Pelatihan 4	0.408		Valid
Pelatihan 5	0.681		Valid
Pelatihan 6	0.452		Valid
Pelatihan 7	0.696		Valid

Pelatihan 8	0.537		Valid
Pelatihan 9	0.675		Valid
Pelatihan 10	0.447		Valid

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrument variabel pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai r-hitung  $> 0,367$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel pelatihan yang digunakan valid.

Tabel 2: Validitas instrumen variabel motivasi ( $X_2$ )

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Motivasi 1	0.490	0.367	Valid
Motivasi 2	0.593		Valid
Motivasi 3	0.536		Valid
Motivasi 4	0.539		Valid
Motivasi 5	0.486		Valid
Motivasi 6	0.543		Valid
Motivasi 7	0.499		Valid
Motivasi 8	0.456		Valid
Motivasi 9	0.695		Valid
Motivasi 10	0.395		Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrument variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai r-hitung  $> 0,367$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan valid.

Tabel 3: Validitas instrumen variabel kinerja (Y)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kinerja 1	0.455	0.367	Valid
Kinerja 2	0.507		Valid
Kinerja 3	0.444		Valid
Kinerja 4	0.562		Valid
Kinerja 5	0.563		Valid
Kinerja 6	0.554		Valid
Kinerja 7	0.479		Valid
Kinerja 8	0.408		Valid
Kinerja 9	0.632		Valid
Kinerja 10	0.380		Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrument variabel kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung  $> 0,367$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan valid.

Uji reliabel dimaksudkan untuk mengetahui apabila alat ukur atau instrumen yang digunakan merupakan instrumen yang mempunyai hasil yang konsisten dan stabil apabila diajukan berkali-kali. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alfa* hitung > *cronbach alfa* toleransi (0.6). Hasil pengujian reliabel terlihat seperti berikut ini:

Tabel 4: Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alfa	Kesimpulan
1	Pelatihan (X1)	0.872	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.833	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.813	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alfa* seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner penelitian ini dikatakan variabel.

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.865<sup>a</sup></b>	<b>.748</b>	<b>.729</b>	<b>2.256</b>

a. Predictors: (Constant), MotivasiX2, PelatihanX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.748 atau 74.8% menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan, sedangkan sisanya 25.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan  $\alpha = 0.05$  (5%), dengan criteria:

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_3$  ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh.

2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_3$  diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

Tabel 6: Hasil Uji Simultan (uji F)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>406.883</b>	<b>2</b>	<b>203.441</b>	<b>39.973</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>137.417</b>	<b>27</b>	<b>5.090</b>		
	Total	<b>544.300</b>	<b>29</b>			

a. Dependent Variable: KinerjaY

b. Predictors: (Constant), MotivasiX2, PelatihanX1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yaitu 39.973 > dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3.35 dan nilai signifikan 0.000 < dari nilai alpha 0.05. maka kinerja diambil  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Dengan diterimanya  $H_3$  menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan keragaman variabel terikat (Y). Dengan demikian variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan.

- c. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, dengan kriteria:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  dan  $H_2$  diterima, artinya secara parsial pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  dan  $H_2$  ditolak, artinya secara parsial pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 7: Hasil Uji Parsial (uji t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>9.038</b>	<b>3.632</b>		<b>2.489</b>	<b>.019</b>
	PelatihanX1	<b>.083</b>	<b>.137</b>	<b>.106</b>	<b>.601</b>	<b>.553</b>
	MotivasiX2	<b>.692</b>	<b>.157</b>	<b>.774</b>	<b>4.402</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: KinerjaY

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel pelatihan  $0.601 < t_{tabel} 2.051$  dan nilai signifikan  $0.553 >$  dari alpha 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai thitung untuk variabel motivasi  $4.402 > t_{tabel} 2.051$  dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.748 atau 74.8% sedangkan sisanya 25.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Padang Bulan Medan, ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  yaitu  $39.973 >$  dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 3.35 dan nilai signifikan  $0.000 <$  dari nilai alpha 0.05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu & Mandey (2014) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismenia Boa (2014) berjudul Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste Secara parsial program pelatihan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Daftar pustaka**

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian* (15th ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste, *10*, 559–580.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ni'mah, U., Yulianeu, & Hashiolan, L. B. (n.d.). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.

- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (n.d.). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, 2(4), 514–523.
- Sedarmayanti. (2017). *manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (7th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (19th ed.). Bandung: alfabeta.
- Tuage, J., Bernhard, T., & Uhing, Y. (n.d.). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud, 2(1), 363–373.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. gede. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa), 9, 533–550.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. . (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Mando, 5(2), 3048–3057.